



# Comp-Up

MOTIVATE ADULTS  
TO IMPROVE BASIC  
COMPETENCES



Co funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

[comp-up.erasmus.site/](http://comp-up.erasmus.site/)  
[facebook.com/compupmotivateadults/](https://facebook.com/compupmotivateadults/)



# Comp-Up

MOTIVATE ADULTS TO IMPROVE  
BASIC COMPETENCES

*motivation support  
empowerment*

2

## IO2. COMP-UP Training Curriculum

Projektnummer: 2019-1-IT02-KA204-063179

Projektdauer: 01/11/2019 – 31/12/2021

Finanzielle Unterstützung: European Commission, Erasmus+ programme

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





## Inhalte

Einleitung .....	7
<b>Modul № 1: Bewertung der Schlüsselkompetenzen .....</b>	<b>8</b>
<b>Ziele des Moduls .....</b>	<b>8</b>
<b>Lernergebnisse .....</b>	<b>8</b>
<b>Methodischer Ansatz .....</b>	<b>8</b>
<b>Für die Umsetzung erforderliche Lernmaterialien .....</b>	<b>9</b>
<b>Inhalt (Themen/Units) .....</b>	<b>9</b>
<b>Unterrichtseinheiten nach Themen/Units .....</b>	<b>9</b>
<b>Schritt für Schritt Anleitung .....</b>	<b>10</b>
Modul1/Unit 1: Online-Ressourcen für die Kompetenzbewertung finden .....	10
Module1/Unit 2: Kompetenzbewertung in den Bereichen der Digitale Kompetenzen, Rechnen und Lese- bzw. Schreibfertigkeiten .....	12
<b>Online Session .....</b>	<b>17</b>
<b>Ressourcen .....</b>	<b>17</b>
<b>Empfehlungen, Variationen .....</b>	<b>17</b>
<b>Evaluierung .....</b>	<b>18</b>
Geschlossene Fragen .....	18
Offene Fragen .....	19
<b>Modul № 2: Moderationstechniken - wie man mit Vertrauen und Beziehungsaufbau arbeitet.....</b>	<b>20</b>
<b>Ziele des Moduls .....</b>	<b>20</b>
<b>Lernergebnisse .....</b>	<b>20</b>
<b>Methodischer Ansatz .....</b>	<b>21</b>
<b>Für die Umsetzung erforderliche Lernmaterialien .....</b>	<b>21</b>
<b>Inhalt (Themen/Units) .....</b>	<b>21</b>
<b>Unterrichtseinheiten nach Themen/Units .....</b>	<b>22</b>
<b>Schritt für Schritt Anleitung .....</b>	<b>23</b>
Module2/Unit 1: Moderation - wie man Studierende mit unterschiedlichem Hintergrund mit Hilfe von UDL anspricht und einbezieht .....	23
Module2/Unit 2: Webinar – Thomas Gordon’s Diagramm.....	25
Module 2/Unit 3: Beziehungskompetenz durch genaues Einfühlungsvermögen. ....	25
<b>Online Session .....</b>	<b>28</b>
<b>Ressourcen .....</b>	<b>28</b>



<b>Empfehlungen, Variationen</b> .....	28
<b>Evaluierung</b> .....	29
Geschlossene Fragen .....	29
Offene Fragen .....	31
<b>Module № 3: Inklusive Ansätze in der Erwachsenenbildung</b> .....	32
<b>Ziele des Moduls</b> .....	32
<b>Lernergebnisse</b> .....	32
<b>Methodischer Ansatz</b> .....	32
<b>Für die Umsetzung erforderliche Lernmaterialien</b> .....	33
<b>Inhalt (Themen/Units)</b> .....	33
<b>Unterrichtseinheiten nach Themen/Units</b> .....	33
<b>Schritt für Schritt Anleitung</b> .....	34
Module3/Unit 1: Das Konzept der integrativen Bildung.....	34
Module3/Unit 2: Profil von integrativen Lehrkräften.....	36
Module3/Unit 3: Werkzeuge und Aktivitäten für integrativen Unterricht.....	39
<b>Online Session</b> .....	40
<b>Ressourcen</b> .....	41
<b>Empfehlungen, Variationen</b> .....	41
<b>Evaluierung</b> .....	41
Geschlossene Fragen .....	41
Offene Fragen .....	43
<b>Module №:4 Beteiligung und Motivation</b> .....	44
<b>Ziele des Moduls</b> .....	44
<b>Lernergebnisse</b> .....	44
<b>Methodischer Ansatz</b> .....	44
<b>Für die Umsetzung erforderliche Lernmaterialien</b> .....	44
<b>Inhalt (Themen/Units)</b> .....	45
Da der Lehrplan auf einer gemischten Methodik basiert, verwendet jedes konstituierende Modul dieselbe Methodik. Dies wird durch die Kombination der Face-to-Face-Sitzungen mit Online-Lernmöglichkeiten erreicht.....	45



Innerhalb jeder Einheit wird ein interaktives ppt gefilmt, das als Einheit für die Erlangung des Grundlagen-Verständnisses benannt wird. Diese stellen den theoretischen Teil für jede Einheit bereit. Sie werden auf der COMP-UP Website unter der Webinar-Bibliothek verfügbar sein. PädagogInnen/TrainerInnen können sie nach ihren Vorlieben als Einführung in das Thema im Modul



oder als Zusammenfassung der Themen verwenden, für die die Gruppe in den Einheiten Umsetzungsideen gefunden hat.....	45
Innerhalb von Modul 4 werden folgende Einheiten durchgeführt: .....	45
1. Wie können gering qualifizierte Lernende identifiziert und wie können sie in die Ausbildung miteinbezogen werden? .....	45
2. Wie arbeitet man mit Unterstützung im Alltag, wenn es um gering qualifizierte Erwachsene geht? ..	45
3. Wie können realistische und individuelle Ziele für die Teilnehmer festgelegt werden?.....	45
4. Wie arbeitet man mit positivem Feedback in einem zielorientierten Unterricht? .....	45
<b>Unterrichtseinheiten nach Themen/Units</b> .....	45
<b>Schritt für Schritt Anleitung</b> .....	46
Module4/Unit 1: Wie können gering qualifizierte Lernende identifiziert werden?.....	46
Module4/Unit2: Wie arbeitet man mit gering qualifizierten Erwachsenen im Alltag und wie integrieren Sie die Lernergebnisse in reale Situationen? .....	49
Module4/Unit 3: Wie können realistische und individuelle Ziele für die TeilnehmerInnen aufgestellt werden? .....	52
Module4/Unit4: Wie arbeitet man mit positivem Feedback in einem zielorientierten Unterricht? ....	54
<b>Online Session</b> .....	59
<b>Ressourcen</b> .....	59
<b>Empfehlungen, Variationen</b> .....	60
<b>Evaluierung</b> .....	60
Geschlossene Fragen: .....	60
Offene Fragen .....	63
<b>Module №5: Netzwerken</b> .....	64
<b>Ziele des Moduls</b> .....	64
<b>Lernergebnisse</b> .....	64
<b>Methodischer Ansatz</b> .....	64
<b>Für die Umsetzung erforderliche Lernmaterialien</b> .....	65
<b>Inhalt (Themen /Units):</b> .....	65
<b>Learning hours by topics/units</b> .....	66
<b>Schritt für Schritt Anleitung</b> .....	66
Module 5/ Unit 1 Netzwerken: Generelle Einführung zum Thema Netzwerken.....	66
Module 5/Unit 2: Reflexion des persönlichen Netzwerkes .....	66
Module 5/ Unit 3 - Netzwerke nutzen aus Sicht von AEPs .....	68





Module 5/ Unit 4 - Unterstützung von gering qualifizierten Lernenden, sich mit dem eigenen Netzwerk auseinander zu setzen .....	69
<b>Online session</b> .....	70
<b>Ressourcen</b> .....	70
<b>Empfehlungen, Variationen</b> .....	71
<b>Evaluierung</b> .....	71
Geschlossene Fragen .....	71
Offene Fragen .....	72
Anhänge .....	73
<b>Anhang 1- Modul 2 – 12 Roadblocks</b> .....	73
<b>Anhang 2 – Modul 3 - Schlüsselbegriffe - Das Konzept der integrativen Bildung</b> .....	76
<b>Anhang 3 – Modul 4 - GPA Leitlinie</b> .....	77
<b>Anhang 4 – Modul 4 – Handout for Unit 3</b> .....	78
<b>Anhang 5 – Modul4 4- Handout 1 für Unit 4</b> .....	79
Das konstruktive Feedback war objektiver, spezifischer und nicht wertend als das Lob/Kritik. Es basierte auf Beobachtungen zu bestimmten Punkten und war weder falsch noch richtig. Dieses Feedback würde eine Diskussion anregen, die es dem Mentee ermöglicht, mehr über die Situation zu erfahren und eine positive Vorgehensweise festzulegen, um alle Bedenken zu beseitigen.....	80
<b>Anhang 6 – Modul 4 - Handout 2 für Unit 4</b> .....	80





## Einleitung

Laut der PIAAC-Erhebung über die Fähigkeiten von Erwachsenen haben etwa 70 Millionen EuropäerInnen Probleme mit den Grundfertigkeiten Lesen und Schreiben, Rechnen und dem Umgang mit digitalen Werkzeugen im Alltag. Das Fehlen dieser Fähigkeiten erschwert verschiedene notwendige Alltagsaktivitäten und stellt ein Hindernis für die soziale und berufliche Eingliederung dar. Die Bedeutung der digitalen Kompetenz als eine der acht Schlüsselkompetenzen, die jeder europäische Bürger/jede europäische Bürgerin beherrschen sollte, wird sogar in der Digitalen Agenda für Europa 2010 der Europäischen Kommission hervorgehoben.

Als Reaktion auf diese Notwendigkeit hat der Europäische Rat die "Empfehlung über Wege zur Höherqualifizierung" angenommen, um Erwachsenen durch die Entwicklung hochwertiger und zugänglicher Dienste zu helfen, ein Mindestmaß an Lese-, Schreib-, Rechen- und digitalen Fähigkeiten zu erwerben.

In diesem Zusammenhang schlägt das COMP-UP-Konsortium aufgrund seiner Erfahrungen mit benachteiligten und gering qualifizierten Erwachsenen vor, dass die Aktualisierung der Kompetenzen von Fachkräften der Erwachsenenbildung (AEP), die erwachsene Lernende unterstützen, eine Antwort zur Verbesserung der Lese-, Schreib-, Rechen- und digitalen Fähigkeiten dieser Zielgruppe ist.

Ziel des COMP-UP-Trainingscurriculums ist es daher, Fachkräften in der Erwachsenenbildung bei ihrer Arbeit mit gering qualifizierten erwachsenen Lernenden zu helfen und sie in den Lernprozess zur Verbesserung ihrer Lese-, Schreib-, Rechen- und digitalen Kompetenzen einzubinden. Die Schulung basiert auf den Ergebnissen der Werkzeugsammlung, die in der ersten Arbeitsphase des Projekts erstellt wurde. Sie umfasst nicht nur erfolgreich umgesetzte Projekte mit bewährten Praktiken, die von der Partnerschaft gesammelt wurden, sondern auch Interviews, die mit ErwachsenenbildnerInnen in jedem Partnerland durchgeführt wurden, um eine optimale Wirksamkeit zu erzielen.

Das vorliegende Dokument wurde gemeinsam von den fünf Partnerorganisationen des COMP-UP-Konsortiums erarbeitet, die aus fünf verschiedenen Ländern stammen (Italien, Spanien, Schweden, Österreich, Polen und Rumänien) und alle über wertvolle Erfahrungen in der Erwachsenenbildung verfügen. Es verwendet den Lernergebnisansatz, ist in fünf Lernmodule gegliedert und verwendet die Blended-Learning-Methodik. Folglich besteht jedes Modul aus einem Online-Teil - basierend auf Webinaren von jeweils mindestens 15-30 Minuten Dauer - und einem Präsenzteil, der im Klassenzimmer durchgeführt wird. Der Lehrplan konzentriert sich auch auf die Bedeutung des Aufbaus einer Bindung und einer vertrauensvollen Beziehung mit der Zielgruppe der gering qualifizierten Erwachsenen, da dies der erste und wichtigste Schritt ist, um sie während ihres gesamten Lernprozesses zu motivieren.

Der Lehrplan wird auf der Projektwebsite in allen Partnersprachen (EN, IT, DE, PL, ES, RO, HU, SE) zum Herunterladen zur Verfügung stehen, um seine weitere Nutzung zu optimieren.



## Modul № 1: Bewertung der Schlüsselkompetenzen

### Ziele des Moduls

Dieses Modul zielt darauf ab, Erwachsenenbildungsfachleuten (AEPs) nützliche, bereits erprobte europäische Instrumente zur Bewertung von Schlüsselkompetenzen von gering qualifizierten erwachsenen Lernenden, insbesondere Kompetenzen in den Bereichen Digitale Kompetenzen, Rechnen und Lese- und Schreibfertigkeiten, zur Verfügung zu stellen. Ein weiteres Ziel besteht darin, die Fähigkeiten von AEPs zu entwickeln, um diese Instrumente in der Praxis einsetzen zu können, sowie ihnen Vorschläge zu geben, wie und wo gute und vertrauenswürdige Online-Ressourcen für die Bewertung von Kompetenzen für ihre zukünftige Arbeit gefunden werden können. Zusätzlich gibt es Informationen, wie diese an ihre beruflichen Bedürfnisse angepasst werden können. Durch diese Instrumente werden AEPs in der Lage sein, gering qualifizierte erwachsene Lernende besser auszubilden und das Training an ihr Niveau anzupassen und ihnen zu helfen, mit alltäglichen Situationen besser umzugehen.

### Lernergebnisse

Nach Abschluss dieses Moduls erwerben die TeilnehmerInnen (AEPs) folgendes Wissen:

#### Wissen

- Definition von Lese- und Schreibfertigkeiten, Rechenfähigkeit und digitalen Kompetenzen.
- Unterscheidung zwischen formalen, nicht formalen und informellen Kompetenzen.
- Auflistung von Methoden und Instrumente zur Bewertung von Kompetenzen.

#### Fähigkeiten

- Praktische Nutzung der Kompetenzbewertungsinstrumente.
- Auf eigene Faust gute und vertrauenswürdige Online-Ressourcen für die Kompetenzbewertung finden.

#### Kompetenzen

- Anpassung der Instrumente zur Kompetenzbewertung an die eigenen beruflichen Bedürfnisse bzw. an die Bedürfnisse der Zielgruppe.
- Identifizierung von Fähigkeiten der gering qualifizierten erwachsenen Lernenden in den Bereichen Digitale Kompetenzen, Rechnen und Lesen bzw. Schreiben.

### Methodischer Ansatz

Das Modul basiert auf dem Blended Learning-Ansatz mit einer Vielzahl von Methoden, wie Gruppen- und Einzelarbeit, Gruppendiskussionen, Brainstorming, Simulationen und einem Webinar.



## Für die Umsetzung erforderliche Lernmaterialien

- Webinar "Ein Überblick über die Kompetenzbewertung"
- COMP-UP Tool Collection inkl. der im Modul beschriebenen Best Practice Beispiele

## Inhalt (Themen/Units)

### Unit 1

Online-Ressourcen für die Kompetenzbewertung finden.

### Unit 2

Kompetenzbewertung in den Bereichen der digitalen Kompetenzen, Rechnen und Lese- bzw. Schreibfertigkeiten.

## Unterrichtseinheiten nach Themen/Units

№	Thema/Unit	Dauer/Ansatz		Notizen
		Face 2 Face	Webinar	
1	Online-Ressourcen für die Kompetenzbewertung finden.	1 h 40 min	15 min	Die TeilnehmerInnen müssen sich zuerst mit dem Webinar vertraut machen; Es folgt eine f2f-Session.
2	Kompetenzbewertung in den Bereichen der Digitale Kompetenzen, Rechnen und Lese- bzw. Schreibfertigkeiten.	3 h		



## Schritt für Schritt Anleitung

Modul1/Unit 1: Online-Ressourcen für die Kompetenzbewertung finden

F2F Session

Dauer	Methode und Inhalt	Tools/Materialien
20 min.	<p><b>Icebreaker zum Kennenlernen</b></p> <p>Der Trainer/die Trainerin ordnet die TeilnehmerInnen im Kreis. Wenn der Trainer/die Trainerin in der Gruppe herumläuft, bittet er die TeilnehmerInnen, die Augen zu schließen und an den Ort zu denken, an dem sie in diesem Moment am liebsten sein würden. Der Trainer/die Trainerin bittet die TeilnehmerInnen, über die Gründe für ihre Wahl nachzudenken und bereit zu sein, den anderen Gruppenmitgliedern zu erklären, warum sie diesen Ort gewählt haben. Wenn alle TeilnehmerInnen bereit sind, lädt der Trainer/die Trainerin sie ein, ihren gewählten Ort zu benennen und ihren Grund für die Wahl dieses Ortes mit der Gruppe zu teilen. Die TeilnehmerInnen hören einander zu und geben jedem Gruppenmitglied genügend Zeit, um seine Geschichte zu erzählen. Am Ende der Aktivität sollten die TeilnehmerInnen in der Lage sein, zu erkennen, ob es Gemeinsamkeiten von Einstellungen und Werten gibt. Es wird erwartet, dass die TeilnehmerInnen Vertrauen untereinander aufbauen, was positiv auf die Gruppendynamik einwirkt. Diese Tätigkeit kann auch mit gering qualifizierten Erwachsenen zu Beginn eines Trainings verwendet werden!</p>	
20 min.	<p><b>Brainstorming</b></p> <p>Der Trainer/die Trainerin lädt die TeilnehmerInnen ein, mit der Gruppe die Kompetenzbewertungsinstrumente zu teilen, die sie (falls vorhanden) in ihrer täglichen Arbeit mit gering qualifizierten Erwachsenen im Bereich Lese- bzw. Schreibfertigkeiten, Rechenfähigkeit und Digitale Kompetenzen nutzen. Wenn die TeilnehmerInnen in ihrer täglichen Arbeit keine Kompetenzbewertung durchführen, können sie auch über die lokalen/regionalen Stakeholder in ihrem Netzwerk diskutieren, mit denen sie zusammenarbeiten, um Kompetenzbewertungen und Schulungen durchzuführen.</p>	Flipchart



	<p>Der Trainer/die Trainerin schreibt die Kommentare der TeilnehmerInnen auf das Flipchart und kategorisiert sie bereits in Cluster. Beispiele hierfür:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Von lokalen/regionalen Behörden entwickelte Instrumente/Verordnungen</li> <li>• Instrumente und Vorschriften auf EU-Ebene</li> <li>• Von der eigenen Organisation entwickelte Werkzeuge</li> <li>• Von anderen Unternehmen entwickelte Werkzeuge</li> <li>• Informelle Methoden, die von den TeilnehmerInnen zur Bewertung von Kompetenzen verwendet werden</li> </ul>	
60 min.	<p><b>Clusterung von Instrumenten und Ressourcen zur Kompetenzbewertung</b></p> <p>Der Trainer/die Trainerin legt farbige Zettel in ein Körbchen und bittet die TeilnehmerInnen, eines davon zu ziehen. Personen, welche die gleiche Farbe ziehen, arbeiten in einer von 3 Gruppe zusammen. Jede Gruppe muss im <b>Internet nach Kompetenzbewertungsinstrumenten/-methoden und -vorschriften (falls vorhanden) im Bereich Lese- bzw. Schreibfertigkeiten/Rechnen/Digitale Kompetenzen suchen</b> - nach folgenden Kriterien suchen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppe 1 - Werkzeuge/Verordnungen, die von lokalen/regionalen Behörden entwickelt wurden.</li> <li>• Gruppe 2 - EU-Instrumente/Verordnungen zur Kompetenzbewertung.</li> <li>• Gruppe 3 – Von anderen Einrichtungen (sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene) entwickelte Instrumente/Methoden.</li> </ul> <p>Wenn die TeilnehmerInnen mit unterschiedlichen Zielgruppen von gering qualifizierten Erwachsenen arbeiten, ist es gut, sie zu vermischen, um heterogene Gruppen zu schaffen, so dass sie am Ende der Aktivität eine vollständigere Liste von Instrumenten/Methoden zur Kompetenzbewertung haben.</p> <p>Einige Hinweise für den Trainer/die Trainerin, wo solche Werkzeuge / Methoden zu finden sind:</p>	PC, Internetverbindung



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Website der lokalen/regionalen/nationalen Behörden, die für die Erwachsenenbildung oder die Akkreditierung von Schulen zuständig sind.</li> <li>• EPALE - Elektronische Plattform für Erwachsenenbildung in Europa. <a href="https://epale.ec.europa.eu/">https://epale.ec.europa.eu/</a></li> <li>• Erasmus+ Projektergebnisplattform <a href="https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/">https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/</a></li> <li>• Oecd <a href="http://www.oecd.org/">http://www.oecd.org/</a></li> <li>• Website der EU-Kommission <a href="https://ec.europa.eu/education/policies/school/key-competences-and-basic-skills_en">https://ec.europa.eu/education/policies/school/key-competences-and-basic-skills_en</a></li> </ul> <p>Wenn jede Gruppe ihre Recherche abgeschlossen hat, bittet der Trainer/die Trainerin die ganze Gruppe, ihre Liste mit den anderen zu teilen. Es ist eine gute Idee, die Listen auszudrucken, damit jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin sie in seiner/ihrer täglichen Arbeit nutzen und mit seinen/ihren KollegInnen teilen kann. Darüber hinaus teilt der Ausbilder/die Ausbilderin die COMP-UP Tool Collection mit den TeilnehmerInnen und hebt hervor, dass sie verschiedene bewährte europäische Verfahren auf diesem Gebiet enthält, und fügt hinzu, dass sich die nächste Einheit auf einige dieser Best Practice Beispiele konzentrieren wird</p>	
--	--	--

## Module1/Unit 2: Kompetenzbewertung in den Bereichen der Digitale Kompetenzen, Rechnen und Lese- bzw. Schreibfertigkeiten.

Dauer	Methode und Inhalt	Tools/Material
70 min.	<p><b>Analyse und Anpassung bewährter Verfahren.</b></p> <p>PHASE I Der Trainer/die Trainerin teilt die TeilnehmerInnen in 3 Gruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppe 1 widmet sich den Themen der Bewertung digitaler Kompetenzen (BP 15, 16, 23).</li> </ul>	



- Gruppe 2 widmet sich dem Thema der Bewertung von Lese- und Schreibfähigkeiten (BP 1, 21, 23).
- Gruppe 3 widmet sich dem Thema der Bewertung von Rechenfähigkeiten (BP 4, 5, 22).

Jeder Gruppe werden 3 Best Practice Beispiele aus der COMP-UP Tool Collection zugewiesen, wie oben in Klammern angegeben. Sie müssen online suchen und die Best Practices im Hinblick darauf **analysieren, welche Kernelemente/Aktivitäten sie in der täglichen Arbeit** mit gering qualifizierten erwachsenen Lernenden nutzen können, um ihre Kompetenzen in den Bereichen der Lese- bzw. Schreibfertigkeiten/Rechnen/Digitale Kompetenzen zu erkennen und zu bewerten. Um den Erfahrungsaustausch und die Reflexion zwischen den TeilnehmerInnen im Kompetenzbewertungsbereich zu erleichtern, stellt der Ausbilder/die Ausbilderin jeder Gruppe folgende **Leitfragen**:

- Stellen Sie Ihren eigenen Arbeitskontext und Ihre Zielgruppe von gering qualifizierten Erwachsenen vor – was ist bei der Planung und Kompetenzbewertung zu beachten? Versuchen Sie, sowohl aus der Perspektive eines AEP als auch des gering qualifizierten Erwachsenen zu denken.
- Besprechen Sie die Vorteile der verschiedenen Methoden/Ansätze, die in den bewährten Verfahren vorgeschlagen werden.
- Welche Elemente dieser Best Practices können Sie in Ihren eigenen Arbeitskontext übertragen?
- Welche Elemente dieser Best Practice Beispiele könnten verwendet werden, um ein Instrument zur Bewertung von Kompetenzen in den Bereichen Lese- bzw. Schreibfertigkeiten/Rechnen/Digitale Kompetenzen zu schaffen?
- Wie sollten diese Best Practices angepasst werden, um für Ihren eigenen Arbeitskontext geeignet zu sein?

PHASE II



In einem zweiten Schritt entwickeln TeilnehmerInnen in der Kleingruppe eine **Kompetenzbewertungsaktivität im Bereich Lese- bzw. Schreibfertigkeiten/ Rechnen/ Digitale Kompetenzen**, basierend auf den analysierten Best Practices. Sie werden die Durchführung solcher Fähigkeitenbewertungsaktivitäten am Ende mit dem Rest der Gruppe testen. Die Aktivität kann diejenige sein, die in den Best Practices beschrieben wird, oder sogar eine neue/angepasste Aktivität, die von den TeilnehmerInnen entwickelt wurde, da nicht alle Best Practices spezifische Instrumente zur Bewertung von Fähigkeiten enthalten.

Der Trainer/die Trainerin muss mit den vorgeschlagenen Best Practices vertraut sein. Einige nützliche Hinweise für diese Aktivität:

#### **HINWEISE FÜR DIE LESE- BZW. SCHREIBFERTIGKEITENGRUPPE**

- **BP1/LearnersMot:** Lese- bzw. Schreibfertigungsübungen finden Sie im Handbuch Modul 9/Unit 2 (als PDF von der Website heruntergeladen) und im *Online-Kurs/Lektion 4* zum Geschichten erzählen.
- **BP21/Shared Reading:** Das Beispiel beschreibt eine spezifische Kompetenzbewertungsmethode im Bereich der Lese- bzw. Schreibfertigkeiten. Die TeilnehmerInnen sollten einen geeigneten Text finden und die Methode implementieren. Für mehr Details: <https://www.thereader.org.uk/what-we-do/shared-reading/>
- **BP23/IDEAL:** Der Abschnitt "Richtlinien für bewährte Verfahren" enthält nützliche Tipps zum Einsatz von Technologie für den Lese- bzw. Schreibfertigkeitenunterricht, die in die Aktivitäten einfließen können, die von den TeilnehmerInnen entwickelt werden.

#### **HINWEISE FÜR DIE RECHENGRUPPE**

- **BP4/GOAL:** Der *länderübergreifende Evaluierungsbericht* bezieht sich auf ein nationales Aktionsprogramm "Count on Skills", welches in den Niederlanden zur Messung von Lese-, Schreib-, Sprech-, Hör- und



Rechenfähigkeiten von Erwachsenen genutzt wird.

- **BP5/Verbesserung der Grundfertigkeiten:** Das Handbuch *Struktur, Reflexion und Technologie* enthält Übungen zum Testen/Entwickeln von Grundfertigkeiten von Flüchtlingen, einschließlich einer Rechnen-Übung.
- **BP22/MATH-GAMES:** Das ist kein spezifisches Werkzeug. Das Projekt konzentriert sich darauf, wie man alte Spiele verwendet, um grundlegende Rechenkompetenzen zu erlernen. Es enthält:
  - IO1. *Kompendium* mit der Beschreibung der Spiele und welche Rechenfähigkeiten beim Spielen genutzt werden;
  - IO2. *Guidebook* enthält eine Zusammenfassung mit den Rechenkompetenzen, die in den verschiedenen angeführten Spielen enthalten sind. Zusätzlich gibt es Unterrichtspläne, wie man die Spiele verwendet, um grundlegende Mathematikfähigkeiten zu unterrichten (mit Arbeitsblättern, die an die Lernenden verteilt werden können).

#### **HINWEISE FÜR DIE DIGITALE GRUPPE**

- **BP15/LIFE:** Das Projekt bietet eine GRUNDLEGENDE IKT-Ausbildung. Abschlusstests ("*Selbstreflektierende Fragen*") finden sich am Ende jeder Einheit in der *Online-Lernplattform*, die für die digitale Kompetenzbewertung genutzt werden können. Im *Curriculum for Basic ICT competence development – UC6* werden einige nützliche Links für digitale Selbstbewertungstests vorgeschlagen (z. B. Ikanos, TOSA Dig.Comp.).
- **BP16/CODE-N-SOCIAL:** Der *Capacity Building Course* enthält Übungen und Abschlusstests, die für die Bewertung digitaler Kompetenzen verwendet werden können.



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>BP23/IDEAL:</b> Der <i>Abschnitt Umfrage über digitale Kompetenzen</i> enthält einen "Fragebogen für Studierende" zu grundlegenden digitalen Kompetenzen, die für die Bewertung digitaler Kompetenzen verwendet werden können.</li> </ul>	
90 min.	<p><b>Kompetenzbewertung in der Praxis</b></p> <p>Die TeilnehmerInnen setzen die Kompetenzbewertungsaktivität, die sie zuvor während der Gruppenarbeit entwickelt haben, in die Praxis um. Jede Gruppe wird ihre eigene Aktivität leiten und die anderen TeilnehmerInnen werden gering qualifizierte erwachsene Lernende "repräsentieren". Während der Tests sollten die TeilnehmerInnen messen, wie lange jede Aktivität dauert und die positiven Aspekte sowie die kritischen Punkte notieren.</p>	
20 min.	<p><b>Evaluierung und Nachbesprechung</b></p> <p>Der Trainer/die Trainerin ordnet die TeilnehmerInnen im Kreis an, um die wichtigsten Ergebnisse der vorherigen Tätigkeit zusammenzufassen, indem er/sie Schlüsselwörter auf das Flipchart schreibt. Einige <b>Leitfragen</b> für die Gruppendiskussion:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Vor- und Nachteile wurden von den einzelnen Bewertungsmaßnahmen umgesetzt?</li> <li>• Für welche Zielgruppen von gering qualifizierten Erwachsenen eignen sich die durchgeführten Aktivitäten?</li> <li>• Wie könnten die Aktivitäten auch für anderen Zielgruppen von gering qualifizierten Erwachsenen angepasst werden?</li> <li>• War die Länge der Aktivitäten angemessen?</li> <li>• Welche Vorschläge würden Sie dem Trainer/der Trainerin geben, bevor Sie die Aktivität umsetzen?</li> <li>• Welche Ressourcen sind für die Implementierung der Aktivität erforderlich?</li> <li>• Welche weiteren Varianten wären für jede Aktivität möglich?</li> </ul> <p>Anschließend motiviert der Trainer/die Trainerin die TeilnehmerInnen, die entwickelten Instrumente und Aktivitäten zur Kompetenzbewertung in ihrer täglichen Arbeit zu nutzen (und sie schließlich weiter anzupassen).</p>	



## Online Session

15 min.	<p><b>Webinar: “Ein Überblick über die Kompetenzbewertung”</b></p> <p>Das Webinar basiert auf PPT-Folien, die von einem professionellen Trainer/einer professionellen Trainerin erläutert werden. Das Webinar bietet einen theoretischen Überblick über das Konzept der Kompetenzen und der Kompetenzbewertung sowie über die verschiedenen Ansätze und Methoden der Kompetenzbewertung. Insbesondere bietet das Webinar einen theoretischen Hintergrund über Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen sowie digitale Kompetenzen.</p> <p>Die TeilnehmerInnen sehen sich das Webinar online an, bevor sie zum Unterricht kommen, um sich mit dem theoretischen Hintergrund des Moduls vertraut zu machen.</p>	COMP-UP Webinar “Ein Überblick über die Kompetenzbewertung”.
---------	--	---

## Ressourcen

- PC (einer pro Gruppe für die Gruppenarbeiten) mit Internetverbindung
- Flipchart
- Buntes Papier (zur Gruppenbildung während den Gruppenübungen)
- Flipchart-Stifte
- A4 Papier und Stifte für Notizen
- Ausgedruckte Kopien der COMP-UP Tool Collection

## Empfehlungen, Variationen

Modul 1 wird mit einer gemischten Methodik entwickelt (Face2Face Session und Online-Komponente). Das Webinar sollte in einer Online-Sitzung durchgeführt werden, um den TeilnehmerInnen ein selbstgesteuertes Lernen vor den Präsenzveranstaltungen zu ermöglichen. Nichtsdestotrotz kann das Webinar problemlos in der F2F-Einheit als Ausgangspunkt für eine Gruppendiskussion über verschiedene Methoden zur Kompetenzbewertung verwendet werden. Wenn es aufgrund der Covid-19-Pandemie (oder ähnlichen Situationen) nicht möglich ist, das Modul in einem persönlichen Rahmen durchzuführen, müssen die meisten Aktivitäten an einen Online-Rahmen angepasst werden. In diesem Fall empfehlen wir die Verwendung von virtuellen Räumen in der Videokonferenzsoftware, um die TeilnehmerInnen in Gruppen aufzuteilen.

Weitere Empfehlungen für den Trainer/die Trainerin:



- Vergewissern Sie sich, dass Sie sich in der Anwendung der ausgewählten Best Practices aus der COMP-UP Tool Collection sicher fühlen (lesen und übersetzen Sie sie bei Bedarf im Voraus);
- Stellen Sie sicher, dass alle Links zu den Best Practices noch funktionieren;
- Vergessen Sie nicht, die COMP-UP Tool Collection vor der Trainingseinheit auszudrucken;
- Wenn das Webinar in einem persönlichen Rahmen gezeigt wird, kann es für die TeilnehmerInnen hilfreich sein, die PPT-Folien im Voraus auszudrucken und auszuteilen, damit die TeilnehmerInnen sich Notizen machen und auf die Informationen so zugreifen können, wie es für sie am besten ist.

## Evaluierung

Zusätzlich zu den oben beschriebenen Aktivitäten zur Nachbesprechung können die Lernenden den folgenden Selbstbewertungsfragebogen verwenden, der auch online unter folgendem Link verfügbar ist: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScAY8m8vLIZbjzR9R0pixX6TMdRpORJ52avwOMrtn4\\_QTqj1Q/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScAY8m8vLIZbjzR9R0pixX6TMdRpORJ52avwOMrtn4_QTqj1Q/viewform?usp=sf_link)

## Geschlossene Fragen

1. Welche Art des Lernens wird als immer geplant, strukturiert und mit Lernzielen versehen angesehen?
  - a. Nicht-formales Lernen
  - b. Formales Lernen
  - c. Informelles Lernen
2. Nicht-formales Lernen kann passieren...:
  - a. In der Schule
  - b. Durch Freiwilligenarbeit
  - c. In der Familie
3. Gemäß der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen sind Kompetenzen definiert als...:
  - a. Die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how zu nutzen, um Aufgaben zu erfüllen und Probleme zu lösen
  - b. Die Fähigkeit, manuelle Fertigkeiten anzuwenden
  - c. Die Fähigkeit, sowohl Hard Skills als auch Soft Skills anzuwenden
4. Gemeinsames Lesen ist eine Methode, mit folgende Kompetenzen zu trainieren:
  - a. Zahlenverständnis
  - b. Lesekompetenz
  - c. Digitale Fähigkeiten
5. Welche Kompetenz ist mit der Interpretation von Plänen, Karten und Diagrammen verbunden?



- a. Zahlenverständnis
- b. Lese- und Schreibfähigkeit
- c. Digitale Fertigkeiten

6. Was bedeutet digitale Kompetenz?

- a. Die Gesamtheit der Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Nutzung digitaler Medien erforderlich sind
- b. Die Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Nutzung von IKT erforderlich sind, zu besitzen
- c. Beide Antworten sind richtig

7. Welche mathematischen Fähigkeiten werden beim Spielen von Monopoly eingesetzt?

- a. Zahlen ordnen und vergleichen
- b. Ein Koordinatensystem zu verstehen und Positionen bis 100 zu finden
- c. Annäherung durch Aufrunden auf die nächsten 10

8. Für die Prüfung von Fähigkeiten... (Sie können mehr als eine Antwort wählen):

- a. Kann der Lernende im Zentrum des Prozesses stehen
- b. Kann eine individuelle Eignung getestet werden
- c. Können computergestützte Tests verwendet werden

9. Simulationsübungen wie z. B. Rollenspiele sind gute Methoden zur Beurteilung von...:

- a. Berufsbezogene Fähigkeiten
- b. Logischem Denken
- c. Zwischenmenschliche Fähigkeiten

10. Strukturierte Interviews bestehen aus...:

- a. Geschlossene Fragen
- b. Offene Fragen
- c. Beide Arten von Fragen

Korrekte Antworten: 1-b; 2-b; 3-a; 4-b; 5-a; 6-c; 7-a; 8-a, b; 9-a; 10-b.

## Offene Fragen

1. Welche Elemente der von Ihnen analysierten Best Practices lassen sich auf Ihren eigenen Arbeitskontext oder auf die Zielgruppe, mit der Sie arbeiten, übertragen? Warum?
2. Welche Elemente der in diesem Modul analysierten Best Practices könnten für die Entwicklung eines Kompetenzbewertungsinstrumentes im Bereich Lese-, Schreib- und Rechenkompetenz/Digitalisierung verwendet werden? Wie könnten diese Elemente in einem Kompetenzbewertungsinstrument umgesetzt werden? Bitte beschreiben Sie auch, wie Sie es bei Ihrer speziellen Zielgruppe der gering qualifizierten erwachsenen Lernenden einsetzen würden.



## Modul № 2: Moderationstechniken - wie man mit Vertrauen und Beziehungsaufbau arbeitet.

### Ziele des Moduls

Das Hauptziel dieses Moduls ist es, Fachleuten der Erwachsenenbildung (AEPs) neue Techniken zu vermitteln, um Gruppen von erwachsenen Lernenden mit unterschiedlichem Hintergrund zu fördern. Insbesondere werden die Teilnehmer lernen, mit neuen Methoden zu arbeiten, um alle Lernenden im Klassenzimmer einzubeziehen und zu engagieren, unabhängig von ihren Vorkenntnissen und Fähigkeiten. Darüber hinaus werden die Teilnehmer lernen, mit Vertrauen, Beziehungsaufbau und Kommunikation zu arbeiten, um ihre Beziehungskompetenz zu stärken, die für die Arbeit in einem interpersonellen Beruf unerlässlich ist. Darüber hinaus zielt das Training darauf ab, die Fähigkeit der Teilnehmer zur effektiven Kommunikation mit Hilfe von Methoden aus der Beratungsforschung zu stärken.

### Lernergebnisse

Nach Abschluss dieses Moduls erwerben die TeilnehmerInnen (AEPs) folgendes Wissen:

- Die drei Kernprinzipien der Methode des Universal Design for Learning (UDL) in Erinnerung rufen und zusammenfassen.
- Verstehen, wie sich das Lernen von Menschen zu Menschen unterscheiden kann.
- Analysieren und differenzieren, welche Teile von UDL in ihrer eigenen Arbeit angewendet werden können.
- Erkennen verschiedener Möglichkeiten, alle SchülerInnen unabhängig von ihrem Hintergrund einzubeziehen und zu fördern.
- Sich mit neuen digitalen Tools vertraut zu machen, die eingesetzt werden können, um den Unterricht inklusiver und ansprechender zu gestalten.
- Erkennen, wie wichtig gute Beziehungen und Vertrauen zu den SchülerInnen in einem Bildungsumfeld sind.
- Erinnern sich daran, was Beziehungskompetenz in einem Bildungsumfeld bedeutet.
- Erkennen und verstehen von Mechanismen im *Thomas Gordons Diagramm* zur genauen Empathie.
- Identifizieren und zusammenfassen, was genaues Einfühlungsvermögen, genaues Zuhören, reflektierende Aussagen und Zusammenfassen bedeutet.
- Genaue Empathie anwenden, indem sie genaues Zuhören, Zusammenfassen und reflektierende Aussagen verwenden.
- Beurteilen, wie und wann man genaues Einfühlungsvermögen einsetzt, um SchülerInnen besser zu verstehen.



## Methodischer Ansatz

Dieses Schulungsmodul wurde mit einem Blended-Learning-Ansatz entwickelt. Das bedeutet, dass die Schulung sowohl in Online- als auch in Präsenzsitzungen unterteilt ist und eine Vielzahl von Übungen verwendet werden. Diese Methode wurde gewählt, da sie den TeilnehmerInnen die Möglichkeit bietet, theoretische Informationen zu erhalten, die in einer einseitigen Kommunikation vor der persönlichen Sitzung präsentiert werden. Durch diese Möglichkeit verfügen die TeilnehmerInnen bereits über Vorwissen, wenn sie zur Schulung kommen, was ihnen mehr Zeit zum Üben und zur Umsetzung des theoretischen Wissens im Klassenzimmer gibt. Während des Präsenztrainings wird eine Mischung aus Präsentationen, Gruppenarbeit, Diskussionen und dem Einsatz digitaler Tools umgesetzt.

## Für die Umsetzung erforderliche Lernmaterialien

Zur Durchführung der Schulung werden folgende Materialien benötigt:

### Links

- Link zur Einführeng (PPT, UDL Folien: 3): <https://whiteboard.fi/x5976>
- Link zu Folie 16 (UDL PPT – Diskussion über Motivation):  
[https://padlet.com/anna\\_petersson91/1km0dpdqjgbsiy3x](https://padlet.com/anna_petersson91/1km0dpdqjgbsiy3x)
- Link zur Folie 25 (UDL PPT- Google Form): <https://forms.gle/KkiECH7uZqxFXCxy9>
- Link zu den UDL Richtlinien, um zu demonstrieren, wie sie funktionieren (auch das Video auf der Seite kann gezeigt werden): <http://udlguidelines.cast.org/>
- Link zum Evaluierungs-Fragebogen: <https://forms.gle/vNibeq1tzRbSYMCw8>
- Powerpoint-Präsentation zum Thema UDL und genaue Empathie.

Technische Ausstattung: Computer, Projektor, Internet.

- Whiteboard oder Flipchart.
- Webinar.
- Liste der 12 Roadblocks als Ausdruck für alle TeilnehmerInnen.

## Inhalt (Themen/Units)

### Unit 1:

Moderation - wie man Studierende mit unterschiedlichem Hintergrund mit Hilfe von UDL anspricht und einbezieht.

In dieser Einheit werden wir den Hintergrund und die Einführung in die UDL-Methode besprechen. Wir werden erörtern, wie Lernen tatsächlich abläuft und wie es sich von Person zu Person unterscheiden kann. Die drei Kernprinzipien: Engagement (warum), Repräsentation (was) und Ausdruckshandlung (wie) werden behandelt und in der Gruppe diskutiert. Die UDL-Leitlinien und



Checkpoints werden überarbeitet und es wird gezeigt, wie sie zu interpretieren und umzusetzen sind. Am Ende werden wir thematisieren, wie man mit UDL startet. Während der gesamten Einheit werden kleinere Übungen zur Verwendung digitaler Tools vorgestellt, die von den AEPs in ihrem Arbeitsleben eingesetzt werden können.

### Unit 2 Webinar:

Thomas Gordon's Diagramm über genaue Empathie.

In diesem Webinar wird das Konzept der genauen Empathie vorgestellt und erläutert. Das Diagramm von Thomas Gordon wird vorgestellt und die verschiedenen Teile des Diagramms werden erklärt und veranschaulicht. Das Webinar wird außerdem zeigen, wo Menschen dazu neigen, in Übereinstimmung mit dem Diagramm in der Kommunikation zu versagen. Im letzten Teil des Webinars wird erklärt, wie wir mit Hilfe von akkurater Empathie unsere Kommunikation verbessern können.

### Unit 3:

Beziehungskompetenz durch genaues Einfühlungsvermögen.

Die Einheit beginnt mit einer Präsentation über Beziehungskompetenzen, und es wird erläutert, wie wichtig es ist, gute Beziehungen zu SchülerInnen aufzubauen. Jonas Aspelins Unterteilung der Beziehungskompetenz in die drei Unterkategorien Kommunikations-, Differenzierungs- und sozio-emotionale Kompetenz wird vorgestellt. Nach dieser einführenden Präsentation zum Beziehungsaufbau wird die Trainingseinheit praxisorientierter. Zunächst wird eine sehr kurze Zusammenfassung des Diagramms von Thomas Gordon präsentiert, um sicherzustellen, dass alle TeilnehmerInnen am Webinar teilgenommen haben. Danach widmet sich die verbleibende Trainingseinheit dem Üben und Umsetzen von genauer Empathie für eine bessere Kommunikation und den Aufbau von Beziehungen mit SchülerInnen. Genaue Empathie besteht aus vier Teilen: Zuhören, offene Fragen, reflektierende Aussagen und Zusammenfassen. Alle vier Teile werden vom Trainer/von der Trainerin erklärt und veranschaulicht, und die TeilnehmerInnen werden anschließend ermutigt, an Übungen teilzunehmen, in denen sie diese Fähigkeiten anwenden können.

### Unterrichtseinheiten nach Themen/Units

№	Thema/Unit	Dauer/Ansatz		Notizen
		Face 2 Face	Webinar	
1	Moderation - wie man Studierende mit unterschiedlichem Hintergrund	2,5 h		



	mit Hilfe von UDL anspricht und einbezieht.			
2	Thomas Gordon's Diagramm über genaue Empathie.		15 min	
3	Beziehungskompetenz durch genaues Einfühlungsvermögen.	2,5 h		

### Schritt für Schritt Anleitung

Module2/Unit 1: Moderation - wie man Studierende mit unterschiedlichem Hintergrund mit Hilfe von UDL anspricht und einbezieht.

F2F Session

Dauer	Methode und Inhalt	Tools/Materialien
30 min.	<p>Einführung in das gesamte Trainingsmodul.</p> <p>In dieser Einführung in das gesamte Schulungsmodul werden die verschiedenen Themen des Tages vorgestellt. Die Hauptziele und Erwartungen an die Schulung werden ebenfalls behandelt. In der PPT-Präsentation finden Sie weitere Informationen. Die TeilnehmerInnen werden sich auch selbst vorstellen, indem sie an einer Übung teilnehmen, bei der sie auf ein digitales Werkzeug namens Mini-Whiteboards zugreifen (Link in der PPT). Hier können sie ein Beispiel für die Verwendung von Mini-Whiteboards sehen und werden gebeten, ihre eigene Version zu erstellen, indem sie die Fragen aus der PPT-Präsentation beantworten. Wenn alle fertig sind, gibt es eine kurze Vorstellungsrunde, in der jeder sein Whiteboard der Gruppe vorstellt.</p>	PPT-Präsentation zur Moderation, Computer, Smartphone oder Tablet, Projektor.
20 min.	<p>Einführung und Hintergrund von UDL.</p> <p>In diesem Teil der Präsentation wird eine Einführung in UDL und die Bedeutung der Begriffe gegeben. Außerdem werden der Hintergrund und die Wurzeln des universellen Designs in der Architektur erläutert. Eine kurze Geschichte, wie UDL angepasst und die CAST Organisation gegründet wurde, wird vorgestellt. Schließlich werden die drei Prinzipien des UDL</p>	PPT-Präsentation zur Moderation, Computer, Projektor.



	vorgestellt und die Richtlinien auf der <a href="http://CAST.org">CAST.org</a> Webseite gezeigt und demonstriert.	
30 min	Engagement – das warum des Lernens.	PPT-Präsentation zur Moderation, Computer, Projektor.
	Das erste Prinzip des UDL - das Engagement, das das "Warum" des Lernens darstellt - wird vorgestellt. Einige der Richtlinien mit praktischen Empfehlungen zur Umsetzung im Unterricht werden vorgestellt. Es folgt eine Übung, bei der die TeilnehmerInnen gebeten werden, zu Padlet.com zu gehen (Link in der PPT) und die Online-Pinnwand auszufüllen, indem sie die in der PPT gezeigten Fragen beantworten. Wenn alle die Pinnwand ausgefüllt haben, gehen wir die Antworten durch und vergleichen und diskutieren die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Antworten.	
20 min	Repräsentation - das Was des Lernens.	PPT-Präsentation zur Moderation, Computer, Projektor.
	Eine Präsentation des zweiten UDL-Prinzips - der Repräsentation, die das "Was" des Lernens charakterisiert - wird behandelt. Es werden einige Richtlinien mit praktischen Empfehlungen zur Umsetzung in den Klassenräumen vorgestellt. Nach der Präsentation folgt eine Gruppenübung in Form einer Diskussion zum Thema, wie diese Methode im Klassenzimmer/Arbeitsraum der TeilnehmerInnen umgesetzt werden kann (die Diskussionspunkte und Anweisungen sind in der PPT-Präsentation zu finden).	
20 min	Handlung und Ausdruck - das Wie des Lernens.	PPT-Präsentation zur Moderation, Computer, Projektor.
	Das dritte Prinzip des UDL - Aktion und Ausdruck -, das das "Was" des Lernens charakterisiert, wird vorgestellt. Einige der Leitlinien mit praktischen Empfehlungen zur Umsetzung im Unterricht werden vorgestellt. Im Anschluss an die Präsentation folgt eine Übung, bei der die TeilnehmerInnen gebeten werden, eine kurze Umfrage in google forms auszufüllen (Link im PPT) und anschließend in kleinen Gruppen zu diskutieren, was sie geantwortet haben.	
15min	Digitale Werkzeuge - Empfehlungen	PPT-Präsentation zur Moderation, Computer, Projektor.
	In dieser Präsentation wird eine Vielzahl von digitalen Tools vorgestellt, die offen und kostenlos sind und für ErwachsenenbildnerInnen relevant sind. Einige der Tools stammen aus der Comp-up Tool-Collection.	



15 min	Wie fängt man an?	PPT-Präsentation zur Moderation, Computer, Projektor.
	In diesem abschließenden Teil der Präsentation wird eine Zusammenfassung der drei Kernprinzipien des UDL vorgestellt. Danach werden einige praktische Empfehlungen für die Umsetzung des UDL-Rahmens gegeben. zum Abschluss werden Empfehlungen gegeben, wo weitere Informationen über verschiedene Medien zu finden sind (weitere Anweisungen finden Sie in der PPT-Präsentation).	

## Module2/Unit 2: Webinar – Thomas Gordon’s Diagramm.

### Online session

Dauer	Methode und Inhalt	Tools/Materialien
15 min	Thomas Gordon’s Diagramm über genaue Empathie. In diesem kurzen Webinar werden die TeilnehmerInnen mit dem Konzept der genauen Empathie vertraut gemacht. Darüber hinaus wird das Thomas-Gordon-Diagramm der akkuraten Empathie erklärt und in Zusammenhang gebracht. Die häufigsten Fehler, die wir machen, wenn wir versuchen, eine andere Person zu verstehen, werden ebenfalls behandelt und im Diagramm erklärt.	Zugang zum Webinar auf der Online-Plattform

## Module 2/Unit 3: Beziehungskompetenz durch genaues Einfühlungsvermögen.

### F2F Session

Dauer	Methode und Inhalt	Tools/Materialien
10-15 min.	Präsentation – Theoretischer Hintergrund zu Kompetenzen bezgl. dem Beziehungsaufbau In dieser einführenden Präsentation zum Konzept der Beziehungskompetenzen in der Bildung werden der theoretische Hintergrund und das Modell von Aspelin behandelt. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beziehungskompetenzen - was ist das und warum ist es wichtig?</li> <li>• Aspelins Modell der Beziehungskompetenzen.</li> <li>• <b>Kommunikation</b>, Differenzierung und sozio-emotionale Kompetenzen.</li> </ul>	PPT-Präsentation zu Vertrauen und Beziehungsaufbau, Computer, Projektor.



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Schwerpunkt dieser Fortbildung liegt auf der Kommunikation und die folgenden Aktivitäten sollen die Kommunikationsfähigkeiten stärken, um bessere Beziehungen und Vertrauen zu den TeilnehmerInnen aufzubauen.</li> </ul>	
10 min.	<p>Präsentation - Kurze Zusammenfassung über genaues Einfühlungsvermögen und das Gordon-Diagramm</p> <p>In dieser Präsentation werden das Konzept der genauen Empathie und das Diagramm von Thomas Gordon aus dem Webinar kurz zusammengefasst, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmer das Webinar gesehen und vollständig verstanden haben.</p>	<p>PPT-Präsentation zu Vertrauen und Beziehungsaufbau, Computer, Projektor. TrainerInnen lesen das PDF-Kapitel über genaues Einfühlungsvermögen im Voraus.</p>
30 min.	<p>Präsentation und Aktivität – 12 roadblocks</p> <p>Präsentation: Eine Möglichkeit zu beschreiben, was gutes Zuhören ist, ist zu erklären, was es nicht ist. 12 Roadblocks sind die üblichen Reaktionen eines Zuhörers. In dieser Präsentation werden wir diese 12 Reaktionen durchgehen, die in der nächsten Übung verwendet werden.</p> <p>Aktivität 1 (Folie 30, siehe Anweisungen in den Notizen): In dieser Aktivität werden die TeilnehmerInnen aufgefordert, darüber nachzudenken, wann sie Blockaden verwendet haben und wie sich dies auf das Gespräch ausgewirkt hat. Eine kleine Diskussion (Folie 37) schließt die Präsentation/Aktivität ab, in der die TeilnehmerInnen darüber diskutieren können, welche Hindernisse ihnen am häufigsten begegnen oder sie selbst am häufigsten benutzen.</p> <p>Aktivität 2: In dieser Aktivität werden die TeilnehmerInnen ermutigt, zu versuchen, mit einer Person zu kommunizieren, die nur mit "roadblocks" antwortet. Diese Übung wird in Zweiergruppen durchgeführt, wobei Sie abwechselnd "der Sprecher" oder "der Zuhörer" sind. Ziel der Übung ist es, zu zeigen, dass die Art und Weise, wie wir oft auf Menschen reagieren, die Kommunikation behindern und unser Verständnis für die andere Person einschränken kann. Alle Anweisungen finden Sie in der PPT-Präsentation. Verteilen Sie die Liste mit den 12 Roadblocks.</p>	<p>PPT-Präsentation zu Vertrauen und Beziehungsaufbau, Computer, Projektor. TrainerInnen lesen das PDF-Kapitel über Roadblocks im Voraus. Liste der 12 roadblocks.</p>



30min	<p>Präsentation und Aktivität – Offene und geschlossene Fragen</p> <p>The presentation includes: differentiating listening and asking questions and explaining open and closed questions.</p> <p>Activity: In this activity the participants try out how only asking closed questions may affect a conversation and how difficult it is to actually understand what the other person is trying to explain. Further instructions can be found in the PPT-presentation.</p>	<p>PPT-Präsentation zu Vertrauen und Beziehungsaufbau, Computer, Projektor. TrainerInnen lesen das PDF-Kapitel zu Fragen im Vorhinein (Bücher: bei google books)</p>
30 min	<p>Präsentation und Aktivität - reflektierende Aussagen und Zusammenfassungen</p> <p>Zeigen Sie zunächst das YouTube-Video mit dem Link in Folie 31, um zu demonstrieren, wie reflektierende Aussagen funktionieren.</p> <p>Die Präsentation beinhaltet: Anweisungen, wie man vom Stellen von Fragen zur Formulierung von reflektierenden Aussagen übergeht und warum dies effektiv und nützlich ist. Anschließend wird ein Beispiel gezeigt, in dem die verschiedenen Instrumente (offene Fragen, reflektierende Aussagen und Zusammenfassungen) verwendet werden.</p> <p>Aktivität: In dieser Übung haben die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, reflektierende Aussagen zu formulieren und in einem Gespräch zusammenzufassen. Die Übung beginnt ähnlich wie die Übung mit den offenen und geschlossenen Fragen, aber jetzt sollen die ZuhörerInnen Aussagen formulieren, anstatt Fragen zu stellen. Weitere Anweisungen sind in der PPT-Präsentation zu finden.</p>	<p>PPT-Präsentation zu Vertrauen und Beziehungsaufbau, Computer, Projektor. TrainerInnen lesen das PDF-Kapitel zu Reflexionen im Voraus</p>
10-20 min	<p>Evaluierung</p> <p>In den letzten Minuten der Schulung hat die Gruppe die Möglichkeit, ihre Erfahrungen mit der Schulung zu besprechen. Es wird eine Umfrage ausgeteilt, in der die TeilnehmerInnen über das, was sie während des Tages gelernt haben, reflektieren und den TrainerInnen Feedback geben können. Die letzten Minuten stehen den TeilnehmerInnen zur Verfügung, um über ihre Erfahrungen des Tages zu diskutieren und zu reflektieren.</p>	<p>Umfrage-Link oder ausgedruckte Umfrage</p>



## Online Session

Bei der Online-Sitzung handelt es sich um ein kurzes Video, in dem das von Thomas Gordon entwickelte theoretische Diagramm zur genauen Empathie behandelt wird. Das Video besteht aus einer Powerpoint-Präsentation, in der die verschiedenen Teile des Diagramms erklärt werden und wie eine Kommunikationskette aussieht. Außerdem erklärt das Diagramm, an welchen Stellen in dieser Kommunikationskette Menschen dazu neigen, zu versagen. Diese "Misserfolge" werden gründlich untersucht und in einen Zusammenhang gebracht.

## Ressourcen

- Stift und Papier
- Computer, Smartphone oder Tablet.
- Internetverbindung.

## Empfehlungen, Variationen

Die Schulung wird am besten mit zwei TrainerInnen durchgeführt, die bei der Demonstration der verschiedenen Kommunikationsübungen helfen können. Dies ist nicht notwendig, kann aber das Verständnis der Konzepte erleichtern, wenn sie vollständig umgesetzt werden können. Eine weitere Empfehlung ist, sich vor der Schulung zu vergewissern, dass alle Links noch funktionieren. Stellen Sie sicher, dass Sie die Kapitel über genaue Empathie von RW Miller gelesen und die CAST.org-Webseite gründlich durchgesehen haben, um sich mit den Methoden vertraut zu machen. Darüber hinaus kann es für die TeilnehmerInnen eine hilfreiche Unterstützung sein, wenn Sie die PPT-Folien im Voraus ausdrucken oder weitergeben, damit die TeilnehmerInnen sich Notizen machen und die Informationen so abrufen können, wie es für sie am besten passt. Wenn die Schulungen aufgrund von Covid-19 auf Online-Lösungen verlagert werden müssen, lässt sich die erste Einheit über UDL und Moderation sehr leicht an diese Situation anpassen. Die zweite Einheit ist empfindlicher für die Umstellung auf Online, aber wenn es notwendig ist, gibt es Möglichkeiten, das Training an ein Online-Format anzupassen.

### Checkliste:

- Lesen Sie die Kapitel über genaues Einfühlungsvermögen, die PDF-Datei für genaues Einfühlungsvermögen und Hindernisse. Google Bücher: Suchen Sie nach Listening Well: Die Kunst des empathischen Verstehens von William R. Miller - 2018. Lesen Sie Kapitel 7 und 8.
- Schauen Sie sich die CAST.org-Webseite an und machen Sie sich mit UDL vertraut, schauen Sie sich Einführungsvideos an, lesen Sie über die drei Prinzipien und Richtlinien.
- Prüfen Sie alle Links und stellen Sie sicher, dass Sie sich sicher fühlen, sie zu benutzen und übersetzen Sie sie, wenn nötig.
- Drucken Sie die Liste mit den 12 roadblocks für alle TeilnehmerInnen aus.
- Drucken Sie die PPT-Folien als Kompendium für die Teilnehmer aus, damit sie sich Notizen machen können.



## Evaluierung

Am Ende der Schulungssitzung in Einheit 3 werden die Teilnehmer gebeten, das während der Schulung Gelernte zusammenzufassen, zu bewerten und zu reflektieren sowie Feedback zu geben, wie die Schulung verbessert werden kann. Dies geschieht zunächst in Gruppendiskussionen und dann durch Ausfüllen des untenstehenden Fragebogens als Online-Umfrage über diesen Link: <https://forms.gle/vNjbeq1tzRbSYMCw8>.

29

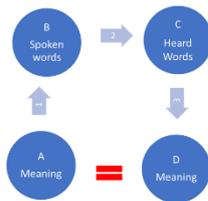
### Geschlossene Fragen

1. Ein wichtiges Prinzip des UDL ist es, ...
  - a. die Messlatte für das Lernen hoch zu legen
  - b. alle Menschen im Klassenzimmer einzubeziehen
  - c. Konzentrieren Sie sich auf den durchschnittlichen Schüler
  
2. Welches sind die drei Kernprinzipien des universellen Designs für das Lernen?
  - a. Einfühlungsvermögen, Kreativität und Eigenständigkeit
  - b. Grit, Fokus und Inklusion
  - c. Engagement, Repräsentation und Aktion des Ausdrucks
  
3. UDL basiert auf der Erkenntnis, dass jeder Mensch auf seine eigene Weise lernt. Welche der folgenden Bereiche beeinflussen das Lernen nach der UDL-Methode?
  - a. Das Lernen ist für den/die SchülerIn interessant oder relevant
  - b. Der Lernstoff wird auf eine für alle wahrnehmbare Weise präsentiert
  - c. Es gibt mehrere Möglichkeiten, Wissen zu vermitteln
  
4. Wie können Sie als Lehrkraft sicherstellen, dass sich alle im Klassenzimmer voll auf den Unterricht nach dem UDL-Prinzip einlassen?
  - a. Präsentieren Sie Informationen auf verschiedene Arten
  - b. Bieten Sie Alternativen an, die die SchülerInnen ansprechen, motivieren und interessiert halten
  - c. Bieten Sie verschiedene Möglichkeiten an, eine Aufgabe zu lösen und präsentieren Sie das Ergebnis oder das Wissen
  
5. Das Modell von Jonas Aspelin zum Verständnis von Beziehungskompetenzen besteht aus drei Teilen, welche?



- a. Soziales, Intelligenz und Kooperation
- b. Einfühlungsvermögen, Flexibilität und Mentalisierung
- c. Kommunikation, Differenzierung und sozio-emotionale Kontrolle

6. Woran scheitern nach Thomas Gordons Diagramm die meisten Menschen, wenn sie versuchen, jemanden zu verstehen?



- a. D Bedeutung
  - b. Alle Kreise
  - c. Pfeil 1, Pfeil 2 und Pfeil 3
7. Genaue Empathie ist eine Kompetenz, die verschiedene Fähigkeiten beinhaltet, welche?
- a. Genaues Zuhören
  - b. Offene Fragen zu stellen
  - c. Zusammenfassende und reflektierende Aussagen
8. Was sind einige häufige Fehler, die Menschen machen, wenn sie versuchen, gute Zuhörer zu sein?
- a. Reflektierende Aussagen anbieten
  - b. Zu viele Fragen stellen
  - c. Mit allem einverstanden sein, was der andere sagt
9. Offene Fragen führen oft zu...?
- a. Längere Antworten
  - b. Kürzere Antworten
  - c. Präzise Antworten



10. Welche der folgenden Optionen kann als reflektierende Aussage betrachtet werden?

- a. Sie haben das Gefühl, dass Ihnen nicht zugehört wird?
- b. Sie haben das Gefühl, dass Ihnen nicht zugehört wird
- c. Meinen Sie, dass Sie sich nicht zugehört fühlen?

31

Richtige Antworten: 1-b; 2-c; 3- alle drei Antworten sind richtig; 4- alle drei Antworten sind richtig; 5-c; 6-c;  
7- alle drei Antworten sind richtig; 8-b,c; 9-a; 10-b.

Offene Fragen

1. Welche der Aktivitäten und durchgeführten Übungen wird Ihnen Ihrer Meinung nach im Berufsleben am meisten helfen? Bitte begründen Sie Ihre Wahl.
  
2. Inwiefern hat Sie der heutige Kurs beeinflusst?



## Module № 3: Inklusive Ansätze in der Erwachsenenbildung

### Ziele des Moduls

In Modul N°3 werden Fachkräfte der Erwachsenenbildung (AEPs) in das Konzept der integrativen Bildung eingeführt. Die TeilnehmerInnen erhalten ein Verständnis für die Kernwerte eines integrativen LehrerInnenprofils und lernen, wie sie die Vielfalt der Lernenden wertschätzen können.

### Lernergebnisse

Nach Abschluss dieses Moduls erwerben die TeilnehmerInnen (AEPs) folgendes Wissen:

- das Konzept der integrativen Bildung verstehen
- den Unterschied zwischen integrierter und inklusiver Bildung kennen
- in der Lage sein, eine integrative und positive Sprache zu verwenden
- die Kernwerte eines inklusiven LehrerInnenprofils zu verstehen
- Wesentliche Lehrkompetenzen für integrative Bildung erwerben. Diese Kompetenzen bestehen aus Einstellungen, Wissen und Fertigkeiten und sind mit den Grundwerten verbunden
- In der Lage sein, die Vielfalt der Lernenden (kulturell, pädagogisch usw.) zu schätzen

### Methodischer Ansatz

Wie in der COMP-UP Tool Collection vorgeschlagen, haben die AEPs die Möglichkeit, drei verschiedene Aspekte im Zusammenhang mit integrativer Bildung zu lernen:

- Wie man mit Gruppen arbeitet, die aus erwachsenen Lernenden mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund bestehen
- Wie man mit Gruppen arbeitet, die aus erwachsenen Lernenden mit unterschiedlichem Bildungshintergrund bestehen
- Wie man das Niveau des Lehrmaterials an Lernende mit geringen Qualifikationen anpasst

Um diese Notwendigkeit zu überwinden, ist Modul 3 in 3 Einheiten gegliedert. Jede Einheit verfolgt einen anderen methodischen Ansatz, da ihr Hauptaugenmerk entweder auf der Vermittlung von Wissen, Einstellungen oder Fähigkeiten liegt.

- Einheit 1 wird das Webinar als theoretische Einführung, Gruppenaktivitäten und Präsentationen beinhalten.
- Einheit 2 umfasst Präsentationen und Gruppenaktivitäten
- Einheit 3 wird Aktivitäten beinhalten, die für die Umsetzung der integrativen Bildung von Nutzen sind.



## Für die Umsetzung erforderliche Lernmaterialien

Stift, Papier, Computer, Internet, ausgedruckte Schlüsselbegriffe, COMP-UP Tool Collection, Checklist

Weiterführende Links:

[Inclusion, Exclusion, Illusion and Collusion : Helen Turnbull at TEDx](#)

[The Evolution of Inclusion: The past and future of education](#)

(Link zur PPT-Präsentation)

(Link zum Webinar)

(Link zur Liste der Schlüsselbegriffe)

(Link zur Checklist)

## Inhalt (Themen/Units)

Unit 1 - Das Konzept der integrativen Bildung

- a. Einführung in die integrative Bildung
- b. Inklusive Bildung vs. Integrierte Bildung
- c. Inklusive Bildung und positive Sprache

Unit 2 - Profil von Lehrkräften für integrativen Unterricht - Wie man die Vielfalt der Lernenden wertschätzt

- a. Kompetenzen, Einstellungen, Wissen und Fähigkeiten für integrative Bildung
- b. Verständnis für Lernhindernisse

Unit 3 - Werkzeuge und Aktivitäten für integrativen Unterricht

## Unterrichtseinheiten nach Themen/Units

№	Thema/Unit	Dauer/Ansatz		Notizen
		Face 2 Face	Webinar	
1	Das Konzept der integrativen Bildung	1 h	15 min	
2	Profil von integrativen Lehrkräften	1 h		



3	Werkzeuge und Aktivitäten für integrativen Unterricht	2 h		
---	---	-----	--	--



## Schritt für Schritt Anleitung

### Module3/Unit 1: Das Konzept der integrativen Bildung

#### F2F Session

Dauer	Methode und Inhalt	Tools/Materialien
15 min.	<p>Webinar über das Konzept der integrativen Bildung</p> <p>Das Webinar gibt Ihnen eine theoretische Einführung in das Konzept der integrativen Bildung. Es wird einen Überblick über die historische Entwicklung, den konzeptionellen Hintergrund und den Stand der Technik in der modernen Gesellschaft geben. Außerdem werden Sie mit dem Profil von Lehrkräften für integrativen Unterricht vertraut gemacht.</p> <p>Weitere Links:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=6SnXBKEfr2s">https://www.youtube.com/watch?v=6SnXBKEfr2s</a>  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=PQgXBhPh5Zo">https://www.youtube.com/watch?v=PQgXBhPh5Zo</a></p>	Computer, Projektor, sollte es eine F2F Session sein
20 min.	<p>Aktivität zu integrierter und inklusiver Bildung</p> <p>Diese Übung soll helfen, über die beiden Konzepte der integrierten und integrativen Bildung nachzudenken. Verschiedene Schlüsselwörter werden an die Wand gepinnt oder auf die Rückwand geschrieben. Die TeilnehmerInnen werden gebeten, sich in zwei Gruppen aufzuteilen, die sich auf ein Kernelement beziehen (Bildungssystem als Problem vs. SchülerIn als Problem). Die Kernelemente sollten von den TeilnehmerInnen herausgefunden werden.</p>	Ausgedruckte Schlüsselbegriffe, PPT
15 min.	<p>Gruppendiskussion über integrierte und integrative Bildung</p> <p>Welches Modell entspricht Ihrer Meinung nach dem Gesamtansatz Ihrer Schule/Institution?          Gibt es TeilnehmerInnen, die Sie als "Problem" betrachten? Haben Sie jemals daran gedacht, dass</p>	Stift und Papier



	das Bildungssystem und die Schulen das Problem sein könnten? Welche Auswirkungen hat diese veränderte Sichtweise auf Sie als Lehrkraft? Machen Sie sich Notizen zu Ihren Ideen.	
10 min.	<p>Präsentation: Zusammenfassung der inklusiven Bildung</p> <p>Die Lehrkraft fasst den Ansatz der inklusiven Bildung wie folgt zusammen. Inklusive Bildung ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erkennt an, dass alle SchülerInnen lernen können;</li> <li>• versucht, auf die Lernbedürfnisse aller SchülerInnen einzugehen, unabhängig von ihren Fähigkeiten, Behinderungen, ihrem Geschlecht, ihrem sozioökonomischen Status, ihren psychosozialen oder gesundheitlichen Bedürfnissen, mit besonderem Augenmerk auf diejenigen, die anfällig für Marginalisierung und Ausgrenzung sind;</li> <li>• ist ein Prozess - eine Suche nach besseren Möglichkeiten, auf die Vielfalt zu reagieren;</li> <li>• es geht darum zu lernen, wie man Unterschiede wertschätzt und aus der Vielfalt lernt;</li> <li>• befasst sich mit der Ermittlung und Beseitigung von Hindernissen für das Lernen und die Teilnahme;</li> <li>• muss nicht durch große Klassengrößen oder einen Mangel an materiellen Ressourcen eingeschränkt werden;</li> <li>• ist Teil einer umfassenderen Strategie zur Förderung einer integrativen Gesellschaft.</li> </ul> <p>Weiterführende Links: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=2g88Ju6nkcg">https://www.youtube.com/watch?v=2g88Ju6nkcg</a></p>	PPT Präsentation, Computer, Projektor
15 min.	<p>Aktivität zu integrativer und positiver Sprache</p> <p>Lesen Sie die vorgegebenen Ausdrücke. Kreise die Wörter und Ausdrücke ein, die Ihrer Meinung nach</p>	Stift, ausgedruckte Schlüsselbegriffe



	<p>eine integrative, positive Sprache widerspiegeln, und streiche diejenigen durch, die Ihrer Meinung nach eine negative Sprache und Einstellung widerspiegeln.</p> <p>Vergleichen und diskutieren Sie Ihre Antworten mit Ihren KollegInnen. Fallen Ihnen weitere integrative Ausdrücke ein? Erstellen Sie ein Poster mit integrativen Ausdrücken und hängen Sie es im LehrerInnenzimmer Ihrer Schule auf.</p>	
--	--	--

## Module3/Unit 2: Profil von integrativen Lehrkräften

### F2F Session

Dauer	Methode und Inhalt	Tools/Materialien
15 min.	<p>Präsentation mit konkreten Informationen über die erforderlichen Kompetenzen, Einstellungen, Kenntnisse und Fertigkeiten, die von allen Lehrkräften, die in integrativen Einrichtungen arbeiten, verlangt werden</p> <p>Das hier vorgestellte Profil für integrative Lehrkräfte basiert auf den Ergebnissen des "The Teacher Education for Inclusion (TE4I) Project" und orientiert sich an einem Rahmen von Kernwerten und Kompetenzbereichen.</p> <p>Dazu gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wertschätzung der Vielfalt der Lernenden</li> <li>• Unterstützung aller Lernenden</li> <li>• Zusammenarbeit mit anderen</li> <li>• - Persönliche berufliche Entwicklung</li> </ul>	PPT Präsentation, Computer, Projektor
20 min.	<p>Gruppendiskussion über das Profil von IntegrationslehrerInnen, um die Denkweise über Lernende und integrative Bildung zu dekonstruieren und neu zu strukturieren</p> <p>In jedem der 4 Bereiche haben Sie eine Liste von Einstellungen, Kenntnissen und Fähigkeiten gesehen. Nehmen Sie sich etwas Zeit und wählen Sie in jedem Bereich die 3 Kompetenzen aus, die Sie für</p>	PPT Präsentation oder ausgedruckte Schlüsselbegriffe



	am wichtigsten halten. Diskutieren Sie mit den anderen TeilnehmerInnen, warum Sie diese für die wichtigsten halten. Verfügen Sie über alle diese Kompetenzen? Sind Sie in der Lage, sie in Ihrem Unterrichtsumfeld voll einzusetzen? Was sind die Hindernisse für ihren Einsatz?	
15 min.	<p>Aktivität: Verständnis für Lernhindernisse</p> <p>Einige Hindernisse für das Lernen und die Entwicklung sind auf Beeinträchtigungen oder Behinderungen zurückzuführen, aber viele weitere sind die Folge von Benachteiligungen sowohl im häuslichen als auch im Lernumfeld.</p> <p>Zu den Lernhindernissen gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beeinträchtigungen und Behinderungen;</li> <li>• Mangel an Grundbedürfnissen und an Zugang zu Bildung;</li> <li>• Depressionen, Furcht und Ängste;</li> <li>• geringes Selbstwertgefühl;</li> <li>• Mangel an Motivation;</li> <li>• negative Einstellungen der LehrerInnen;</li> <li>• Lehrmethoden, die den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen nicht gerecht werden;</li> <li>• Fehlen eines anregenden Schul- und Unterrichtsumfelds;</li> <li>• unrealistische Erwartungen an die SchülerInnen.</li> </ul> <p>Denken Sie an die TeilnehmerInnen in Ihrer Klasse. Mit welchen dieser Hindernisse sind einige von ihnen konfrontiert? Welche anderen Hindernisse für das Lernen und die Teilnahme fallen Ihnen ein? Wählen Sie vier TeilnehmerInnen in Ihrer Klasse aus, um die Sie sich Sorgen machen, und machen Sie sich Notizen darüber, welche Hindernisse sich auf ihre Einstellungen, ihr Verhalten und ihre Lernergebnisse auswirken könnten.</p>	Stift und Papier



10 min.	<p>Aktivität: Reflexion über Ihr aktuelles Verständnis von inklusiver Bildung</p> <p>Reflektieren Sie, ausgehend von den Kompetenzen einer integrativen Lehrkraft, Ihr derzeitiges Verständnis von integrativer Bildung und versuchen Sie, die folgenden Fragen zu beantworten, um zu planen, wie Sie Ihren Unterricht integrativer gestalten können:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Umgebung im Klassenzimmer<ol style="list-style-type: none"><li>1. Wie sieht es aus, wenn Sie die Klasse zum ersten Mal betreten? Ist es einladend, interessant, attraktiv und anregend?</li><li>2. Was könnten Sie tun, um das Klassenzimmer sofort zu verbessern?</li><li>3. Was könnten Sie tun, wofür Sie mehr Zeit und Ressourcen benötigen? Wo könnten Sie dafür Hilfe bekommen?</li><li>4. Welche besonderen Vorkehrungen müssen Sie im Klassenzimmer treffen, um etwaigen besonderen pädagogischen Bedürfnissen gerecht zu werden?</li></ol></li><li>2. Management und Organisation<ul style="list-style-type: none"><li>• Überlegen Sie, welche regelmäßigen Abläufe Sie in Ihrer Klasse verwenden und welche Botschaften sie den Lernenden vermitteln.</li><li>• Ist die Art und Weise, wie die Klasse arbeitet, respektvoll gegenüber allen SchülerInnen in Ihrer Klasse?</li><li>• Wie können Sie die Möbel im Klassenzimmer organisieren oder umstellen, damit man sich leichter bewegen und die Arbeitsabläufe ohne allzu große Unterbrechung ändern kann?</li><li>• Wie können Sie es den SchülerInnen erleichtern, auf Ressourcen zuzugreifen, ihre Arbeit zu teilen und Erfolge zu feiern?</li></ul></li></ol>	Stift und Papier, Ausgedruckte Schlüsselbegriffe
---------	---	--



## Module3/Unit 3: Werkzeuge und Aktivitäten für integrativen Unterricht

### F2F Session

Dauer	Methode und Inhalt	Tools/Materialien
30 min.	<p>Aktivität: COMP-UP Tool Collection praktisch anwenden</p> <p>Bitte nehmen Sie sich etwas Zeit, um die COMP-UP Tool Collection zu lesen und zu analysieren. Bedenken Sie die folgenden Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Best Practice (BP) konzentriert sich Ihrer Meinung nach auf integrative Ansätze?</li> <li>• Welche BP, die sich auf integrative Ansätze konzentriert, funktioniert in Ihrem Klassenzimmer am besten? Und warum?</li> <li>• Welches BP könnte am ehesten in Ihrem Klassenzimmer umgesetzt werden?</li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> Auf Seite 39 und 40 gibt es eine Liste mit BP mit dem Fokus auf inklusive Bildung.</p>	COMP-UP Tool Collection
30 min.	<p>Recherche von BP bezüglich inklusivem Ansatz</p> <p>Wählen Sie auf der Grundlage der Antworten aus der letzten Aktivität einen BP aus, den Sie näher analysieren möchten. Bitte befolgen Sie diese Schritte, um eine kleine Präsentation für die anderen Teilnehmer vorzubereiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzen Sie den Link, der für jeden BP zur Verfügung gestellt wird, um eine gründliche Recherche über den gewählten BP durchzuführen (z.B. <a href="http://www.learnersmot.eu/home-en">http://www.learnersmot.eu/home-en</a>).</li> <li>• Listen Sie die wichtigsten Elemente des BP auf</li> <li>• Wählen Sie ein Element des BP und bereiten Sie eine kleine Präsentation für die anderen Teilnehmer vor.</li> <li>• - Überlegen Sie, "wie" der gewählte BP die Anforderungen an ein "integratives Instrument"</li> </ul>	Computer, Internet



	erfüllt, basierend auf dem Konzept aus Einheit 1 dieses Moduls	
45 min.	Präsentationen und Gruppendiskussionen zu den Kernelementen des analysierten BP	Stift und Papier
	<p>Jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin stellt ein Hauptelement des analysierten BP vor (z.B. <a href="https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/in-learning_reflection_tools_book.pdf">https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/in-learning_reflection_tools_book.pdf</a>).</p> <p>Nach jeder Präsentation führt der Trainer/die Trainerin eine offene Gruppendiskussion durch. Der Hauptgedanke der Diskussion besteht darin, die verschiedenen BP unter Berücksichtigung des in diesem Modul eingeführten Konzepts des inklusiven Unterrichts zu reflektieren. Dies wird dazu beitragen, die Lernergebnisse des Moduls selbst zu bewerten.</p> <p>Sie können sich auf Themen konzentrieren wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inklusive und integrierte Bildung</li> <li>• Vielfältigkeit</li> <li>• Positive Sprache</li> <li>• Hindernisse beim Lernen</li> <li>• Umgebung im Klassenzimmer</li> <li>• Management und Organisation</li> <li>• Etc.</li> </ul>	
15 min.	Evaluierung	Stift und Papier
	Zwischen allen Partnern zu vereinbaren	

### Online Session

Die Online-Sitzung gibt Ihnen eine theoretische Einführung in das Konzept der integrativen Bildung. Sie wird einen Überblick über die historische Entwicklung, den konzeptionellen Hintergrund und den Stand der Technik in der modernen Gesellschaft geben. Außerdem werden Sie mit dem Profil von IntegrationslehrerInnen vertraut gemacht.



## Ressourcen

Stift, Papier, Computer, Internet, ausgedruckte Schlüsselwörter, COMP-UP Tool Collection, Checkliste

Weiterführende Links:

[Inclusion, Exclusion, Illusion and Collusion : Helen Turnbull at TEDx](#)

[The Evolution of Inclusion: The past and future of education](#)

(Link zur PTT)

(Link zum Webinar)

(Link zur Liste der Schlüsselbegriffe)

(Link zur Checklist)

## Empfehlungen, Variationen

Modul 3 ist als gemischtes Modul mit einem Webinar als Online-Sitzung konzipiert. Dies kann jedoch an das Konzept des Kurses angepasst werden. Das Webinar kann z.B. in einer F2F-Sitzung verwendet werden und den Ausgangspunkt für eine Gruppendiskussion bilden. Andererseits können viele Aktivitäten wie Gruppendiskussionen auch als Online-Version durchgeführt werden (in Foren etc.).

## Evaluierung

Link zur Evaluierung: <https://forms.gle/mEwf5LCM4wTQHb3f6>

Geschlossene Fragen

1. Das Konzept der integrativen Bildung...
  - a. schließt nur SchülerInnen ein, die sonderpädagogischen Förderbedarf haben
  - b. basiert auf der Idee, dass alle SchülerInnen gemeinsam lernen sollten, unabhängig von Unterschieden oder Behinderungen
  - c. wird nur in Schulen berücksichtigt
  
2. Wählen Sie mehr als eine Antwort. Beim Unterrichten muss ein/e integrative/r Lehrer/in Folgendes berücksichtigen...
  - a. Verwaltung und Organisation
  - b. Umgebung im Klassenzimmer
  - c. Materialien



3. Wählen Sie mehr als eine Antwort. Das hier vorgestellte Profil für integrative Lehrkräfte basiert auf den Ergebnissen des "The Teacher Education for Inclusion (TE4I) Project" und orientiert sich an einem Rahmen von Kernwerten und Kompetenzbereichen. Dazu gehören...
- a. Die Arbeit mit anderen
  - b. Persönliche berufliche Entwicklung
  - c. Wertschätzung der Vielfalt der Lernenden
4. Wählen Sie die ungerade Zahl. Zu den Lernhemmnissen gehören:
- a. geringes Selbstwertgefühl
  - b. Motivation
  - c. Mangel an anregenden Schul- und Unterrichtsumgebungen
5. Wählen Sie mehr als eine Option. Eingliederung ist eine Komponente von...
- a. Anpassungsfähigkeit
  - b. physischer und wirtschaftlicher Zugang
  - c. Verfügbarkeit
6. Was ist KEIN Merkmal eines inklusiven Klassenzimmers?
- a. Bewertungsaufgaben mit kultur- und geschlechtsspezifischen Beispielen bereitstellen
  - b. Unterrichten, ohne auf die Verschiedenartigkeit der Lernenden einzugehen
  - c. Sicherstellen, dass sich alle Lernenden akzeptiert fühlen und ein Gefühl der Zugehörigkeit entwickeln
7. LehrerInnen müssen mit einer Vielzahl von Kindern im Klassenzimmer umgehen und müssen wissen, wie sie dies tun können
- a. Falsch
  - b. Richtig
  - c. Richtig, aber es hängt vom Lernkontext ab



8. Inklusive Bildung...

- a. muss nicht durch große Klassengrößen oder einen Mangel an materiellen Ressourcen eingeschränkt werden
- b. ist ein Prozess - eine Suche nach besseren Möglichkeiten, auf die Vielfalt zu reagieren
- c. beides ist richtig

9. Wer profitiert von inklusiver Bildung?

- a. Unter anderem profitieren die Gemeinden von der Inklusion, weil durch die Aufnahme von Kindern mit unterschiedlichen Fähigkeiten in die Regelschulen Kinder mit unterschiedlichen Fähigkeiten in die lokalen Gemeinden und Stadtteile aufgenommen werden
- b. Nur die SchülerInnen, denn sie sind diejenigen, die einen spezifischen, auf ihre Bedürfnisse abgestimmten Unterricht erhalten
- c. Nur die LehrerInnen profitieren von der inklusiven Bildung

10. Die Beibehaltung der getrennten Beschulung von Kindern mit unterschiedlichem Hintergrund ist...

- a. nachhaltig, obwohl sie zu einer minderwertigen Bildung führt
- b. langfristig nicht kosteneffizient oder nachhaltig
- c. auf lange Sicht nachhaltig

Korrekte Antworten: 1-b; 2-a,b; 3-a,b; 4-b, 5-a,c; 6-b; 7-b; 8-c; 9-a; 10-b.

### Offene Fragen

1. Welche der beschriebenen Aktivitäten wird Ihnen Ihrer Meinung nach am meisten dabei helfen, Ihr Wissen über integrative Bildung zu erweitern? Erklären Sie warum.

2. Sollte Ihrer Meinung nach der Kontext beim Unterrichten berücksichtigt werden? Ist er wichtig, wenn wir über integrative Bildung sprechen? Verändert er die Lehrfähigkeiten?

## Module №:4 Beteiligung und Motivation

### Ziele des Moduls

Dieses Modul soll den TeilnehmerInnen, Erwachsenenbildungsfachleuten, helfen, ein tieferes Verständnis zu erlangen und Unterstützung bei ihrer Arbeit im Umgang mit gering qualifizierten Erwachsenen bieten. Das Modul wird eine Reihe von Themen behandeln, die die gegenseitige Arbeit von AEPs und gering qualifizierten Erwachsenen positiv beeinflussen und verbessern können.

Darüber hinaus wird ein Überblick darüber gegeben, worauf zu achten ist, und dabei bereits umgesetzte Beispiele bewährter Verfahren zur Motivation der Zielgruppe von gering qualifizierten Erwachsenen zur Verbesserung ihrer Beteiligung und Motivation zur Teilnahme an Lernprozessen zur Verfügung gestellt.

### Lernergebnisse

Nach Abschluss dieses Lernmoduls können die Teilnehmer (AEPs):

- verstehen, mit welchen Herangehensweisen man gering qualifizierte Erwachsene in Lernprozesse einbinden kann
- verstehen, wie man lernen mit realen Situationen verbindet
- verstehen, warum und wie gering qualifizierte Erwachsene auf ihrem Lernweg motiviert werden können
- Bewertung der Fähigkeiten gering qualifizierter Erwachsener
- verstehen, was Aktionsplanung ist und welche Vorteile diese Fähigkeit bietet
- verstehen, was Zielsetzung ist und welche Bedeutung sie für den Erfolg hat
- Kombinieren von Aktionsplanung und Zielsetzung zum Festlegen einer Strategie
- verstehen, wie man mit positivem Feedback arbeitet

### Methodischer Ansatz

Der methodische Ansatz, der für das Comp-UP Curriculum, also auch für dieses Modul, verwendet wird, ist Blended-Learning. Es wird eine Kombination aus Face-to-Face-Sitzungen und Webinaren geben. Die Inhalte der Webinare werden den theoretischen Teil der Themen beinhalten, der als interaktive ppt-Präsentation präsentiert wird, während sich die Face-to-Face-Sitzungen auf die praktischen Teile konzentrieren. Daher werden neben den persönlichen Treffen Gruppenarbeiten, individuelle Reflexionen und Gruppendiskussionen implementiert. Die Lernenden werden die Möglichkeit haben, ein tieferes Verständnis zu erlangen, zu reflektieren und sich mit Gleichaltrigen über die verschiedenen Ansätze auszutauschen, die erfolgreich im Lernprozess eingesetzt werden können, sowie das Selbstbewusstsein und die Motivation von gering qualifizierten erwachsenen Lernenden zu verbessern.

### Für die Umsetzung erforderliche Lernmaterialien

Für die Implementierung des vorliegenden Moduls werden die folgenden Ressourcen benötigt:

- Für die Face-to-Face-Sitzungen: Handzettel, Flipchart-Papier, Post-its, Marker, Projektor, Laptop, audiovisuelle Geräte.
- Für die Online-Sitzungen: Laptop.



Alle Links und Online-Ressourcen (mit Ausnahme des Webinars), die benötigt werden, werden in jeder Unit hinzugefügt.

## Inhalt (Themen/Units)

Da der Lehrplan auf einer gemischten Methodik basiert, verwendet jedes konstituierende Modul dieselbe Methodik. Dies wird durch die Kombination der Face-to-Face-Sitzungen mit Online-Lernmöglichkeiten erreicht.

Innerhalb jeder Einheit wird ein interaktives ppt gefilmt, das als Einheit für die Erlangung des Grundlagen-Verständnisses benannt wird. Diese stellen den theoretischen Teil für jede Einheit bereit. Sie werden auf der COMP-UP Website unter der Webinar-Bibliothek verfügbar sein. PädagogInnen/TrainerInnen können sie nach ihren Vorlieben als Einführung in das Thema im Modul oder als Zusammenfassung der Themen verwenden, für die die Gruppe in den Einheiten Umsetzungsideen gefunden hat.

Innerhalb von Modul 4 werden folgende Einheiten durchgeführt:

1. Wie können gering qualifizierte Lernende identifiziert und wie können sie in die Ausbildung miteinbezogen werden?
2. Wie arbeitet man mit Unterstützung im Alltag, wenn es um gering qualifizierte Erwachsene geht?
3. Wie können realistische und individuelle Ziele für die Teilnehmer festgelegt werden?
4. Wie arbeitet man mit positivem Feedback in einem zielorientierten Unterricht?

## Unterrichtseinheiten nach Themen/Units

No	Thema/Unit	Dauer/Ansatz		Notizen
		Face 2 Face	Webinar	
1	Wie können gering qualifizierte Lernende identifiziert und wie können sie in die Bildung einbezogen werden?	1 h	5 min	- Ice Breaker werden verwendet, um eine positive Gruppendynamik zu erhalten - Aktivitäten zu <i>Emotionaler Intelligenz</i> und <i>Respektierung der Diversität</i> werden umgesetzt



2	Wie arbeitet man mit Unterstützung im Alltag, wenn es um gering qualifizierte Erwachsene geht?	1 h	5 min	- Aufbau einer Bindung und einer vertrauensvollen Beziehung zwischen TrainerIn und Lernendem - Rollenspiel-Aktivitäten, um sich mit realen Situationen zu verbinden
3	Wie können realistische und individuelle Ziele für die TeilnehmerInn aufgestellt werden?	1 h	5 min	- Durchzuführende Aktionsplanung und Zielsetzungsübungen
4	Wie arbeitet man mit positivem Feedback in einem zielorientierten Unterricht?	1 h	5 min	- Der Schwerpunkt wird auf emotionale Intelligenz gelegt: Geben und Empfangen von Feedback

### Schritt für Schritt Anleitung

#### Module4/Unit 1: Wie können gering qualifizierte Lernende identifiziert werden?

Soziale Unterstützungskompetenzen tragen zu einer effektiven Entwicklung einer vertrauensvollen Arbeitsbeziehung zwischen AusbilderIn und den lernenden Personen bei. Das bedeutet, dass TrainerInnen in der Lage sind, emotionale Intelligenz während des Lernprozesses zu demonstrieren, und dass sie die Fähigkeit haben müssen, Empathie zu vermitteln. Anhand des Lernprozesses, (Kommunikations- und soziale Engagementaktivitäten) kann ein Verständnis des Individuums/der Sprache entwickelt werden. TrainerInnen müssen sich dessen bewusst sein und sollten sensibel sein; müssen auf soziale, kulturelle, ethnische und wirtschaftliche Unterschiede achten. Die TrainerInnen sollten soziokulturellen Unterschieden beachten und versuchen, den unbewussten Voreingenommenheitseffekt zu reduzieren, wenn sie sich mit den Lernenden beschäftigen. Die Bereitstellung professioneller Beratung und Informationen in einer nicht bedrohlichen Umgebung ist der Schlüssel, um eine vertrauensvolle und unterstützende Beziehung zum Lernenden aufzubauen. Ein besonderes Augenmerk sollte auch auf den physischen Aspekt des Schulungsraums, die Anordnung, die Privatsphäre und die Nähe der Sitzplätze gelegt werden. Die AusbilderInnen sollten bedenken, dass es für eine fruchtbare Zusammenarbeit sehr wichtig ist, Vertrauen und Zuversicht sowie Objektivität in der Beziehung zwischen AusbilderIn und Lernenden sicherzustellen. TrainerInnen müssen emotional intelligent genug sein, um Unterstützung und Feedback zu geben und ein nicht bedrohliches, vertrauensvolles und zuversichtliches Umfeld zu schaffen, in dem sich auch gering qualifizierte erwachsene Lernende



mit geringem Selbstvertrauen und möglicherweise negativen früheren Lernerfahrungen sicher fühlen und sich auf den Lernprozess einlassen können. Die nachstehenden Übungen und Aktivitäten können eingesetzt werden, um die Fähigkeiten der TrainerInnen bei der Erkennung gering qualifizierter Lernender zu verbessern.

Zur besseren Unterstützung der AEPs bei der Erreichung der Lernergebnisse der Lerneinheiten können die folgenden, bereits umgesetzten europäischen Good-Practice-Projekte aus der Comp-UP Tool Collection verwendet werden:

Name	Best practice Nummer	Seite
LearnersMOT	1	9
Follow the story	2	10
Improving basic skills	5	13
KnowHubs	8	16
SAVE	10	18
OutSideIn	12	20
IPOOL	13	21
ES8KEYCOM	19	27

Implementieren Sie die folgenden Übungen in der F-2F-Session

Dauer	Methode und Inhalt	Tools/Materialien
5 min.	Erstes Gruppentreffen/Icebreaking  Die TrainerInnen sollten im Voraus eine Reihe von Fragen aus den bereitgestellten Links auswählen, um eine Gruppendiskussion zu generieren, durch die die Einführung von Lernenden implementiert werden kann.	Schulungsraum, Handouts mit Fragen aus den untenstehenden Links <a href="https://conversationstarterworld.com/icebreaker-questions/">https://conversationstarterworld.com/icebreaker-questions/</a> <a href="https://icebreakerideas.com/icebreaker-questions-biggest-list-ever/">https://icebreakerideas.com/icebreaker-questions-biggest-list-ever/</a>
5 min.	Kurze Präsentation der Einheit – auf Basis des Webinars „die Bedeutung der emotionalen Intelligenz und die Identifizierung von gering qualifizierten Lernenden“	Laptop, Projektor
25 min.	Emotionale Intelligenz, Respekt vor Vielfalt, Empathie	



	<p>Diese Übung kann mit einer Gruppe von 5-10 Personen durchgeführt werden, bei der die Lernenden in kleinere Gruppen von 3-5 Personen eingeteilt werden. Jede Gruppe benötigt einen Laptop oder ein Smartphone zur Verfügung, um die folgenden Überschriften zu erkunden - <b>Emotionale Intelligenz</b> und <b>Respekt von Vielfalt</b>, zusammen mit einer Reihe von Fragen. Weisen Sie die Gruppen an, Ideen zu sammeln und zu Papier zu bringen (Flipchart-Papier sollte verwendet werden) und einen Moderator zu nominieren, der die Ideen der Gruppen im Anschluss teilt.</p>	<p>Flipchart, Marker, Internet, audiovisuelle Geräte, Papier, Stifte</p> <p>Mögliche Links als Ausgangspunkt  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=kUWI6slGPPw">https://www.youtube.com/watch?v=kUWI6slGPPw</a>  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=cZjqpTsn3I">https://www.youtube.com/watch?v=cZjqpTsn3I</a></p>
15 min	<p>Nachbesprechung, Diskussionen über Ergebnisse</p> <p>Nach den Präsentationen aller Gruppen, wird eine Diskussion von 5-10 Minuten eingeleitet, wo folgende Fragen gestellt werden:</p> <p><b>A) Emotionale Intelligenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist emotionale Intelligenz?</li> <li>• Führen Sie einige Fähigkeiten im Zusammenhang mit emotionaler Intelligenz auf.</li> </ul> <p><b>B) Respekt von Vielfalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was bedeutet Vielfalt im sozialen Kontext?</li> <li>• Welche Fähigkeiten sind erforderlich, um die Vielfalt zu respektieren?</li> </ul> <p>Einige zusätzliche Fragen, die Sie berücksichtigen können:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Können Sie unterschiedliche Formen der Voreingenommenheit identifizieren, die für den Ansatz des Lernenden/TrainerInnen-Engagements und der Kommunikation relevant sein können?</li> <li>• Können Sie einige Punkte, Themen oder Probleme auflisten, die ein Trainer/eine</li> </ul>	Papier, Stift



	Trainerin möglicherweise beachten muss, wenn er/sie die Achtung der Vielfalt in Betracht zieht?	
5 min	Webinar – Einführung in Module4/Unit 1	Schulungsraum, Laptop, Projektor

Das Webinar zu dem Zeitpunkt eingesetzt werden, wenn es für die TrainerInnen am besten scheint.

### Module4/Unit2: Wie arbeitet man mit gering qualifizierten Erwachsenen im Alltag und wie integrieren Sie die Lernergebnisse in reale Situationen?

Bei der Arbeit mit alltagsbezogener Unterstützung ist ein wichtiger Erfolgsfaktor die Kommunikation und die Schaffung eines sicheren und offenen Umfelds zwischen AEP und der Zielgruppe. Diese Strategie ist jedoch nicht für jeden einsetzbar, weshalb alternative Methoden darin bestehen können, Unterstützung bei praktischeren Aufgaben anzubieten, wie z. B. dem Schreiben von Lebensläufen, der Online-Bewerbung um einen Arbeitsplatz, dem Ansprechen oder Begleiten von TeilnehmerInnen zu anderen Einrichtungen wie Ausbildungseinrichtungen, Bibliotheken usw. Auf diese Weise ist die Unterstützung sehr konkret und praktisch.

Eine Alternative, um diese Zielgruppe in ihren realen Lebenssituationen zu unterstützen, besteht darin, ihnen möglicherweise Aufgaben für eine ganze Woche zuzuweisen und sie in die Festlegung von Zielen und die Planung der durchzuführenden Maßnahmen einzubeziehen. In der nächsten Einheit werden die Methoden für diese beiden Aspekte ausführlicher vorgestellt.

Zur besseren Unterstützung von AEPs bei der Erreichung der Lernergebnisse der Einheiten können die folgenden, bereits umgesetzten europäischen Good-Practice-Projekte aus der Comp-UP Tool Collection verwendet werden:

Name	Best practice Nummer	Seite
ReplayVET	3	11
GOAL	4	12
Non-vocational adult education	7	15
KnowHubs	8	16
Supreme	9	17
CLAN	14	22
YEP!	18	26

Implementieren Sie die folgenden Übungen in der F2F-Session:





Dauer	Methode und Inhalt	Tools/Materialien
15 min.	<p>Kurze Präsentation der Einheit - Bedeutung des Moduls, anhand des Webinars</p> <p>Beantworten Sie die Fragen, warum es wichtig ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eine Bindung zwischen TeilnehmerInnen und TrainerInnen herstellen – Diskussionen über den Hintergrund der TeilnehmerInnen (10 min)</li> <li>- eine positive Atmosphäre für das Lernen zu schaffen (5 min)</li> <li>- eine Gruppendiskussion über frühere Lernerfahrungen in Gang setzen</li> </ul>	Schulungsraum, Laptop, Projektor, audiovisuelle Geräte
25 min.	<p>Diskussion und Reflexion darüber, wie gering qualifizierte Erwachsene auf der Grundlage der Rollenspielaktivitäten unterstützt werden können</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gruppenarbeit: Unterteilen Sie die Gruppen in 3-5 Personen und lassen Sie sie über Rollenspielszenarien diskutieren, die verwendet werden können, um sprachliche und soziokulturelle Barrieren in realen Situationen zu überwinden.</li> <li>- Lassen Sie nach den Umsetzungen die gesamte Gruppe die identifizierten Szenarien diskutieren.</li> <li>- Rollenspiel-Aktivitäten: Rausgehen auf den Marktplatz, Geschäfte, Postämter, um Alltagserfahrungen zu sammeln, durch Rollenspiel-Aktivitäten</li> </ul> <p>Bereiten Sie Handouts mit Fragen vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie haben Sie sich beim Ladenbesuch gefühlt?</li> <li>• War es schwierig, mit den VerkäuferInnen in Kontakt zu treten?</li> </ul> <p>Was hätte man anders machen können?</p>	<p>Papier, Stift, Flipchart-Papier, Marker</p> <p>Handouts mit vorgefertigten Geschichten für Rollenspiele in realen Situationen</p>
5 min.	<p>Übungen zum Aufbau von Selbstvertrauen/Selbstwertgefühl</p> <p>Erklären Sie den TeilnehmerInnen, warum Selbstwertgefühl wichtig ist. Setzen Sie die TeilnehmerInnen in Paare und lassen Sie sie reflektieren und diskutieren, was sie darüber wissen.</p> <p>Bereiten Sie Handouts über den untenstehenden Link vor:</p> <p><a href="https://enlightenmentportal.com/development/self-esteem-building-activities/">https://enlightenmentportal.com/development/self-esteem-building-activities/</a></p>	Stift, Bleistift, Laptop, Projektor
15 min.	<p>Rollenspiel zum Thema Beziehungsaufbau</p> <p>Bitten Sie die TeilnehmerInnen, einige Videos anzusehen:</p>	Laptop, projector, pen, paper



	<p>- ein Rollenspiel, das empathisches Zuhören zeigt  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=odXenbRMnU8">https://www.youtube.com/watch?v=odXenbRMnU8</a> - -</p> <p>- ein Animationsclip, der einen einfühlsamen Hörprozess zeigt  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=t685WM5R6aM">https://www.youtube.com/watch?v=t685WM5R6aM</a></p> <p>Paaren Sie die Lernenden (der eine wird der Lernende sein und der andere wird die Rolle des Trainers/der Trainerin spielen) und bitten Sie sie, ein Rollenspiel vorzubereiten, in dem sie von ihrem Trainer/ihrer Trainerin in den folgenden Fällen einfühlsam "gehört" werden müssen (Paare können wählen):</p> <p>Fall 1: Junge arbeitslose Mutter verzweifelt, nachdem sie bei ihrem allerletzten Vorstellungsgespräch nicht erfolgreich war (nachdem sie bereits dreimal abgelehnt wurde).</p> <p>Fall 2: Junge männliche Migrantinnen und Migranten aus Osteuropa – ansonsten mit sehr guten Kompetenzen – werden bei einem Vorstellungsgespräch diskriminiert, bei dem junge muslimische Flüchtlinge anstelle von ihm den Job angeboten wurden (Grund: Landespolitik).</p> <p>Bringen Sie die Gruppe wieder zusammen für ein paar Momente der Reflexion und Nachbesprechung. Fragen Sie die TeilnehmerInnen:</p> <p><i>Für Lernende:</i> Haben Sie das Gefühl, dass Sie Empathie von Ihrem Mentor erhalten?</p> <p><i>Für TrainerInnen:</i> War es schwierig, keine Lösung anzubieten? Nur zu versuchen, in den Schuhen des Lernenden zu sein?</p> <p><i>Variationen, die eingeführt werden können:</i> Paare mit Rollen und erleben auch die Situation der anderen Personen in einer nächsten Phase.</p>	
5 min	<p>Abschließende Bemerkungen</p> <p>Initiieren Sie eine Diskussion und lassen Sie die TrainerInnen ihre Eindrücke von der Übung und dem Gelernten zum Ausdruck bringen.</p> <p>Dies kann auch für andere Einheiten zur Bewertung der Ausbildung verwendet werden.</p>	



## Module4/Unit 3: Wie können realistische und individuelle Ziele für die TeilnehmerInnen aufgestellt werden?

Es ist sehr wichtig, dass PädagogInnen beide Begriffe klar erläutern und die Logik zwischen diesen beiden Begriffen erklären. Realistische und individuelle Ziele werden durch die Schritte erläutert, die im Rahmen der Aktionsplanung unternommen werden müssen. Es ist von größter Wichtigkeit, dass PädagogInnen die Bedeutung der Zielsetzung verstehen, um den Lernenden die entsprechenden Informationen zur Verfügung stellen zu können. Um AEPs in ihrem Bemühen, die erwarteten Lernergebnisse zu erreichen, besser zu unterstützen, können die folgenden Good-Practice-Beispielprojekte aus der Comp-UP Tool Collection studiert und als Grundlage für weitere Übungen verwendet werden:

Name	Best practice Nummer	Seite
GOAL	4	12
Improving basic skills	5	13
Supreme	9	17
SAVE	19	27
CLAN	14	22
Central advice centre	20	28

Implementieren Sie die folgenden Übungen in der F2F-Session:

Dauer	Methode und Inhalt	Tools/Materialien
5 min	<i>Kurze Einführung in die Einheit– auf Basis des Webinars</i>	Schulungsraum,
5 min	Initiieren Sie die Diskussion über einzelne Ziele und erläutern Sie deren Bedeutung sowie die Verbindung zwischen Zielsetzung und Aktionsplanung für die Festlegung einer Strategie.	Laptop, Projektor, audiovisuelle Geräte, Handout
20 min	Aktionsplanung Erläutern Sie die Bedeutung der Aktionsplanung. Zum Starten sehen sie mit der Gruppe die folgenden Videos an: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=PCRSVRD2EAK">https://www.youtube.com/watch?v=PCRSVRD2EAK</a> <a href="https://tinyurl.com/y4r38ncr">https://tinyurl.com/y4r38ncr</a>	Laptop, Projektor, audiovisuelle Geräte, ppt Präsentation/Webinar, Handouts, Stift, Papier



	<p>Geben Sie den TeilnehmerInnen Zeit, deren SMART AKTIONSPLAN zu analysieren:</p> <p><b>S</b> Spezifisch – was wird die Person tun? Dies sollte als positive Aktion "Schwimmen gehen" und nicht "nicht so viel herumsitzen" formuliert werden.</p> <p><b>M</b> Messbar – wie viel? Wie oft?</p> <p><b>A</b> Angemessenes/Erreichbares – etwas, das sie tun wollen. Wie wichtig ist die Aktion?</p> <p><b>R</b> Realistisch/Relevant – wie zuversichtlich ist die Person, dass sie die Aktion durchführen kann?</p> <p><b>T</b> Zeitbasiert – wann wird die Aktion durchgeführt?</p> <p>Stellen Sie die folgenden Fragen vor, damit die TeilnehmerInnen über ihren SMART-Rahmen nachdenken und die Antworten auf die folgenden Fragen in ihre Aktionspläne aufnehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was werden Sie tun?</li> <li>• Wie viel? Wie oft?</li> <li>• Wie wichtig ist Ihnen das?</li> <li>• Wann werden Sie es tun?</li> <li>• Wenn Sie sich vorstellen, dies in der nächsten Woche zu tun, wie zuversichtlich sind Sie, dass Sie den Aktionsplan abschließen werden?</li> </ul>	
20 min	<p>Zielsetzung – kurz- und langfristig</p> <p>Sehen Sie sich das Video auf dem untenstehenden Link an: <a href="https://tinyurl.com/y3bs49f2">https://tinyurl.com/y3bs49f2</a></p> <p>Erläutern Sie, was Zielsetzung ist, und heben Sie hervor, wie wichtig es ist, Menschen mit langfristigen Bedingungen bei der Selbstverwaltung, der kollaborativen Zielsetzung und der Aktionsplanung zu unterstützen.</p> <p>Zielsetzung hilft Menschen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifizieren Sie, was sie wollen</li> <li>• Machen Sie einen Plan, um dorthin zu gelangen</li> <li>• In Aktion treten</li> <li>• Machen Sie weiter, bis das Ziel erreicht oder ein besseres identifiziert wird.</li> </ul>	Laptop, Projektor, audiovisuelle Geräte, ppt Präsentation/Webinar, Handouts, Stift, Papier



	<p>Identifizieren Sie innerhalb der Gruppe die Bedeutung eines Ziels:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Ziel ist etwas, das jemand wirklich erreichen möchte.</li> <li>• Es ist unwahrscheinlich, dass die Menschen Ziele verfolgen, die ihnen nicht wichtig sind.</li> <li>• Die gemeinsame Festlegung von Zielen trägt dazu bei, dass die vereinbarten Ziele für die Person relevant und wichtig sind.</li> </ul> <p><b>Ziele setzen und erreichen:</b>  <b>Setzen Sie sich ein vernünftiges Ziel</b> – das Ziel sollte sich auf eine positive Veränderung beziehen und sollte für die Person in ihrem Leben sinnvoll sein.  <b>Das Ziel in kleinere Schritte zerlegen</b> – das ist der <b>Aktionsplan</b>  <b>Durchführung des Aktionsplans</b> – Schritt für Schritt, Lernen aus Rückschlägen  Erinnern Sie die TeilnehmerInnen daran, wie wichtig es ist, ihre Ziele aufzuschreiben. Anhang1 - GPA-Gliederungsformular.</p>	
10 min	<p>Verteilen Sie die Handouts von Anhang1 und/oder 2, erzeugen Sie eine Gruppendiskussion darüber und fassen Sie zusammen, was die Lernenden auf der Grundlage der behandelten Themen zu tun haben. Lassen sie Zieleinstellung und Aktionsplanung als Hausaufgaben durchführen, über die Sie in der nächsten Sitzung nachdenken können.</p>	Handout (Anhang1 – GPA-Umriss, Anhang2)

### Module4/Unit4: Wie arbeitet man mit positivem Feedback in einem zielorientierten Unterricht?

TrainerInnen müssen ihren Lernenden einfühlsames Feedback zu ihren Leistungen geben und sie müssen auch lernen, sich das Feedback der Lernenden anzuhören - wenn sie eine enge Beziehung zu ihnen aufbauen wollen. Diese Einheit konzentriert sich darauf, den TrainerInnen ein Verständnis für die Bedeutung und die Kompetenzen beim Geben und Empfangen von Feedback an/von ihren Lernenden zu vermitteln. Es hat sich gezeigt, dass es für eine effektive Arbeit mit gering qualifizierten Erwachsenen sehr wichtig ist, eine Bindung und eine enge Beziehung aufzubauen, um ihr Vertrauen zu gewinnen und sie für die Aufgaben und Lernprozesse zu gewinnen. Darüber hinaus müssen die TrainerInnen, wie in den vorangegangenen Abschnitten gezeigt wurde, den Lernenden helfen, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen zu erkennen und zu verbessern, um eine erfolgreiche berufliche Laufbahn und Lernfortschritte zu erzielen. Aus diesem Grund ist es auch



von größter Bedeutung, dass die TrainerInnen ihren Lernenden ein effektives Feedback geben können, durch das sie die Stärken der Lernenden erkennen und sie gegebenenfalls motivieren können. Feedback ist ein Muss, um voranzukommen! Positives Feedback kann sich als Motor für die Bewältigung von Aufgaben erweisen.

Implementieren Sie die folgenden Übungen in der Face2Face Session

Dauer	Methode und Inhalt	Tools/Materials
5 min.	Kurze Präsentation der Einheit– auf Basis des Webinars	Laptops, Projektoren, Handouts, Stifte, Papier, Flipcharts
10 min.	<p>Eröffnungsübung: "Finde den Schlüssel"</p> <p>Diese Übung eignet sich für Gruppen von 10-15 TeilnehmerInnen.</p> <p>Fragen Sie nach 4 Freiwilligen aus der Gruppe. Schreiben Sie ihre Namen auf ein Flipchart oder Whiteboard und informieren Sie sie dann, dass sie nacheinander in den Raum zurückgerufen werden, um nach einem Schlüssel zu suchen. Bitten Sie sie, den Raum zu verlassen.</p> <p>Informieren Sie die verbleibenden TeilnehmerInnen über den Prozess und ihre Rolle in jeder Phase der Übung:</p> <p><u>StillesFeedback:</u> Wenn FreiwilligeR Nummer 1 den Raum betritt, sollen die TeilnehmerInnen völlig still und regungslos bleiben.</p> <p><u>Negatives Feedback:</u> Wenn FreiwilligeR Nummer 2 den Raum betritt, sollten alle TeilnehmerInnen negatives Feedback geben, egal wie nah oder weit der Sucher/die Sucherin vom Schlüssel entfernt ist. Seien Sie sensibel für Ihre Gruppe, aber weisen Sie sie an, die Art von negativem Feedback zu geben, das sie vielleicht wieder hören, wenn jemand mit ihrer Leistung unzufrieden ist. Die TeilnehmerInnen sollten NICHT auf Hinweise oder Unterstützungswünsche reagieren.</p> <p><u>Positives, aber allgemeines Feedback:</u> Wenn FreiwilligeR Nummer 3 den Raum betritt, sollten alle TeilnehmerInnen positives, aber unspezifisches Feedback geben (z.B. "guter Junge" "Weg zu gehen", "Ich mag es wirklich, wie du danach suchst", etc.), egal wie nah oder weit weg der Sucher vom Schlüssel ist. Die TeilnehmerInnen sollten NICHT auf Hinweise oder Unterstützungswünsche reagieren.</p> <p><u>Spezifisches Feedback:</u> Wenn FreiwilligeR Nummer 4 den Raum betritt, sollten die TeilnehmerInnen spezifische</p>	<p>Flipchart oder Whiteboard, ein "Schlüssel" oder ein kleines Objekt, das versteckt werden kann</p>



	<p>Hinweise und Vorschläge geben, um den Schlüssel zu finden, ohne ihn zu verraten. Sie sollten auf Ja/Nein-Fragen antworten.</p> <p>*Beachten Sie, dass einige Personen sich über das negative Feedback aufregen könnten, obwohl es eine Simulation ist.</p> <p>Verstecken Sie den Schlüssel. Laden Sie die TeilnehmerInnen nacheinander ein. Jeder Freiwillige erhält das oben erwähnte vorgeschriebene Feedback.</p> <p><i>Silent:</i> Verstecken Sie den Schlüssel an einer nicht allzu schwierigen Position im Raum. Erlauben Sie 2 Minuten für die Suche.</p> <p><i>Negativ:</i> Wählen Sie einen schwierigeren Ort. Erlauben Sie 2 Minuten für die Suche.</p> <p><i>Positiv, aber allgemein:</i> Wählen Sie einen schwierigeren Ort. Erlauben Sie 2 Minuten für die Suche.</p> <p><i>Spezifisch:</i> Wählen Sie einen schwierigeren Ort. Erlauben Sie 2 Minuten für die Suche.</p>	
5 min	<p>Diskussion über die Übung</p> <p>Fragen Sie die Freiwilligen, eine Person nach der anderen, in der Reihenfolge, in der sie in den Raum kamen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie haben Sie sich bei der Suche nach dem Schlüssel gefühlt?</li> <li>• Was haben Sie aufgrund des Feedbacks, das Sie erhalten haben, gedacht/geföhlt?</li> <li>• Wie hat sich das Feedback, das Sie erhalten haben, auf Ihre Leistung ausgewirkt?</li> <li>• Was hat das Feedback, das Sie erhalten haben, Sie dazu veranlasst, über die anderen TeilnehmerInnen im Raum nachzudenken/föhlen, die es gegeben haben?</li> <li>• Wenn dies die Art von Feedback war, die Sie jeden Tag erhalten haben, wie würden Sie sich davon überzeugen, dass sich dies auf Ihren Wunsch und/oder Ihre Fähigkeit auswirken würde, sich und Ihre TeamkollegInnen sicher zu halten.</li> </ul> <p>Zusammenfassend gibt es abschließende Schlussfolgerung:</p>	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verschiedene Arten von Feedback können die Leistung der EmpfängerInnen behindern oder unterstützen</li> <li>• Spezifisches Feedback, das positiv abgeliefert wird, wirkt sich sehr positiv auf die Leistung des Empfängers/der Empfängerin aus.</li> <li>• Im Zusammenhang mit einem Lernprozess ist Feedback einer der wichtigsten Aspekte, aber auch einer der schwierigsten, wenn man es richtig machen will. Es handelt sich um Informationen, die das künftige Handeln des Lernenden beeinflussen können, es ist ermächtigend, da es zu besseren Leistungen führt, wenn es zum richtigen Zeitpunkt und auf die richtige Weise gegeben wird. Wirksames Feedback bietet einen systematischen Ansatz für die Entwicklung besserer Beziehungen, für das Lernen und die Verbesserung der Leistung sowie für das Verfolgen und Erreichen von Zielen.</li> </ul>	
20 min	<p>Einführung von Struktur/Regeln für Feedback und kurzes Training – auf Basis des Webinars, ppt</p> <p>Teilen Sie die Gruppe in kleine Teams von 3. Bitten Sie die TeilnehmerInnen, sich das Video über ein Beispiel für Feedback anzusehen: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=5cb8BeNuRCU">https://www.youtube.com/watch?v=5cb8BeNuRCU</a> und bitten Sie sie, Folgendes zu tun:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sammeln Sie zusätzliche Regeln sowohl für den Absender als auch für den Empfänger des Feedbacks</li> <li>- Identifizieren der Hauptteile des SBI-Modells im Inhalt des Feedbacks</li> <li>- entscheiden, ob das gegebene Feedback wirksam ist oder nicht.</li> </ul> <p>Nach 5 Min. Gruppenarbeit teilen kleine Gruppen ihre Meinung in der großen Gruppe. Beachten Sie die zusätzlichen Regeln auf Karton zu sammeln und pinnen sie auf einem Whiteboard, neben dem ersten Satz von Handout 2.</p> <p>Vervollständigen Sie die beiden Listen von Regeln, die von den TeilnehmerInnen genannt werden.</p>	Laptop, Projektor, audiovisuelle Geräte, Handout 1,2,3, Karton, Whiteboard, Flipchart, Flipchart-Papier, Stift, Bleistift, Post its
15 min	<p>Praktische Übung „konstruktives Feedback geben und erhalten“</p> <p>Bitten Sie die TeilnehmerInnen, 3er-Gruppen zu bilden.</p> <p>In jeder Gruppe arbeiten die TeilnehmerInnen 15 Minuten lang zusammen und übernehmen 3</p>	



	<p>verschiedene Rollen: Feedback-SenderIn, Feedback-EmpfängerIn, BeobachterIn</p> <p>Geben Sie die Anweisungen zu ihren Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der/die Feedback-GeberIn muss sich eine Person ausdenken, der er/sie Feedback geben möchte, und die Situation der Kleingruppe mitteilen; es sollte eine reale Situation sein - es könnte sich um eine Person in einem Training, bei der Arbeit oder in einer Beziehung handeln</li> <li>- aber eine reale Situation, in der das SBI-Modell angewendet werden kann; üben Sie dann die Anwendung des SBI-Modells, indem Sie einer anderen Person in der Kleingruppe das Feedback geben - (haben Sie 3 Beispiele für Situationen vorbereitet, die Sie den Auszubildenden anbieten können, falls sie Inspiration brauchen - vorzugsweise im Zusammenhang mit Lernprozessen von gering qualifizierten Erwachsenen)</li> <li>- Der/Die Feedback-EmpfängerIn spielt die Rolle (so realistisch und authentisch wie möglich) der Person, an die sich das Feedback des Feedback-Gebers/der Feedback-Geberin richtet;</li> <li>- sowohl SenderIn als auch EmpfängerIn sollten die zuvor besprochenen Regeln einhalten</li> <li>- Der Beobachter/die Beobachterin schaut ruhig zu und macht sich Notizen zu den Stärken er Feedback gebenden Person und zu den Dingen, die vielleicht anders gemacht werden sollten. (Wendet er/sie das Modell an? Hält sich der/die Feedback-EmpfängerIn an die meisten der Regeln? Was hat gut funktioniert? Was hätten Sie an seiner/ihrer Stelle anders gemacht?)</li> <li>- Nach 5 Minuten sollten alle in der Kleingruppe die Rollen tauschen.</li> </ul>	
5 min	<p>Nachbesprechung, Gruppendiskussion über die Übung</p> <hr/> <p>Sobald jede Person die Gelegenheit hatte, jede Rolle in den Kleingruppen-Rollenspielen zu spielen, beginnen Sie mit der Nachbesprechung der Erfahrung und weisen Sie auf die gelernten Lektionen hin.</p> <p>Sie können die folgenden Fragen stellen:</p>	



	<p>1. Was war an dem SBI-Modell nützlich? Was war eine Herausforderung bei der Einhaltung der Regeln für das Geben von Feedback?</p> <p>2. Was war nützlich und was war eine Herausforderung bei der Einhaltung der Regeln für das Erhalten von Feedback?</p> <p>3. In welchen Situationen wäre dieses Feedback hilfreich (bitte so konkret wie möglich)?</p> <p>4. Welche neuen Regeln könnten in die Liste der Regeln aufgenommen werden?</p> <p>5. Wie können wir die in dieser eher künstlichen Umgebung gemachten Erfahrungen auf reale Lernsituationen übertragen?</p>	
5 min	Abschließende Bemerkungen	
	Der Trainer/die Trainerin teilen ihre Eindrücke von der Sitzung mit und zeigen auf, was sie gelernt haben.	

### Online Session

Die Online-Sitzungen des vorliegenden Curriculums werden hauptsächlich durch die Webinare gebildet, die derzeit produziert werden und integraler Bestandteil des Curriculums sind. Es wurde eine PPT-Präsentation erstellt, die die Grundlage für das Webinar bildet und in die vier aufgezählten Abschnitte unterteilt ist, um die TrainerInnen die Verwendung für die kurze Einführung und/oder Zusammenfassung der Prozesse innerhalb der f2f-Sitzungen zu erleichtern. Darüber hinaus wurden auch externe, kurze Videos eingefügt, die als Anleitung verwendet werden können und zu denen die Lernenden bei Bedarf zurückkehren können.

Innerhalb dieses Moduls finden sich Materialien zur Unterstützung von TrainerInnen bei:

- Schaffung angenehmer, effizienter Lernumgebungen,
- die Bedeutung von Zielsetzung und Aktionsplanung sowie
- Geben und Empfangen von Feedback und die Bedeutung von positivem Feedback innerhalb eines Lernprozesses.

### Ressourcen

Für die erfolgreiche Durchführung dieses Moduls werden folgende Ressourcen benötigt: Laptop, Projektor, Flipchart, Flipchart-Papier, Stift, Marker, Karton, Schlüssel oder ein ähnlicher kleiner Gegenstand, der versteckt werden kann.

- Comp-UP Tool Collection downloadbares pdf (Online und Papierform, die TrainerInnen entscheiden)
- Webinar – Module 4: Beteiligung und Motivation



## Externe Links:

- Know How Toolkit: [https://know-hubs.eu/uploaded/tiny/files/kh\\_toolkit\\_final.pdf](https://know-hubs.eu/uploaded/tiny/files/kh_toolkit_final.pdf)
- Aktivitäten zur Stärkung des Selbstwertgefühls:  
<https://enlightenmentportal.com/development/self-esteem-building-activities/>
- Beispiele für emotionale Intelligenz: <https://www.healthline.com/health/emotional-intelligence#workplace>
- Aktionsplanung: <http://actionplanning.co.uk/case-studies>
- Skillsyouneed: <https://www.skillsyouneed.com/general/emotional-intelligence.html>
- Fortresslearning: <https://fortresslearning.com.au/>
- How to write a good CV: <https://www.newbalancejobs.com/write-a-good-curriculum-vitae/>
- Icebreakers: <https://www.playmeo.com/activities/ice-breakers-get-to-know-you-games/>
- How to build self-esteem: <https://www.lifehack.org/688465/how-to-build-self-esteem>
- Personal goal setting: <https://www.mindtools.com/page6.html>

## Empfehlungen, Variationen

1. Falls die TrainerInnen sehen, dass die Hausaufgaben von den Lernenden nicht erledigt werden können und daher in den nächsten Sitzungen keine Ressourcen vorhanden sind, um mit der Arbeit zu beginnen (dies gilt für Einheit 2 und 3), können diese übersprungen werden und in der f2f-Sitzung kann eine kurze Bewertung der Fähigkeiten vor Ort durchgeführt werden, sowie die Identifizierung von Zielen und die Erstellung von Aktionsplänen. Es sollte bedacht werden, dass dies die Anzahl der Stunden der f2f-Sitzungen erhöhen würde.

2. Am Ende jeder Einheit können Diskussionen stattfinden, in denen die TeilnehmerInnen zusammenfassen, was sie gelernt haben. Diese Diskussionen können auch als Evaluierungsprozess dessen, was sie in den Sitzungen gelernt haben, betrachtet werden.

## Evaluierung

Was die Bewertungsphase des Moduls betrifft, so kann die Sammlung der Selbstbewertungsinstrumente aus der Comp-Up Tool Collection verwendet werden, z.B.: BP13 <http://www.i-pool.eu/database/?p=2>.

Darüber hinaus wurden innerhalb der Einheiten Übungen zur Selbstreflexion beschrieben und vorgeschlagen, die Gruppendiskussionen anregen und es den TrainerInnen ermöglichen sollen, zu messen, ob die festgelegten Lernergebnisse für jede Sitzung erreicht wurden. Darüber hinaus wurde ein Online-Fragebogen erstellt, der die unten stehenden Fragen enthält. Der Fragebogen ist unter dem folgenden Link verfügbar:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdAjmxta8A8fp4KAmnUzGT7Dgy144aje3INdMzNWIqbNFj2BA/viewform>

## Geschlossene Fragen:



1. Emotionale Intelligenz ist die Fähigkeit,: (Sie können mehr als eine Antwort auswählen)
  - a. die eigenen Emotionen zu erkennen, zu nutzen und zu steuern;
  - b. sich der Emotionen anderer bewusst zu sein und sich in sie einzufühlen;
  - c. effektiv zu kommunizieren, Herausforderungen zu bewältigen und Konflikte zu lösen.
  
2. Die Schaffung einer positiven Gruppendynamik hilft PädagogInnen, die Lernenden in den Bildungsprozess einzubeziehen und ihre Fähigkeiten zu verbessern. Aber wie kann dies erreicht werden? (Sie können mehr als eine Antwort wählen)
  - a. indem Sie Ihrer Gruppe ein gemeinsames Ziel geben
  - b. indem Sie Mitleid mit Ihren GruppenmitgliederInnen haben
  - c. indem man viel lacht
  
3. Wie können reale Lebenssituationen als Lernergebnisse in die Ausbildung von gering qualifizierten Erwachsenen integriert werden? (Sie können mehr als eine Antwort wählen)
  - a. Ausarbeitung von Übungen, in denen Situationen des täglichen Lebens erlebt werden können
  - b. Sicherstellen, dass das Selbstwertgefühl der Lernenden eine treibende Kraft in ihrem Leben ist
  - c. Sicherstellen, dass sich die Lernenden in ihrer Lernumgebung sicher und selbstbewusst fühlen
  
4. Aktionsplanung ist der Prozess der.... (Sie können mehr als eine Antwort wählen)
  - a. die Umsetzung der eigenen Ziele in die Tat beschreibt.
  - b. die Person bewegt, über die eigenen Ideen nachzudenken.
  - c. die Schritte beschreibt, um dorthin zu gelangen, wo man gerne sein möchte.
  
5. Die Festlegung individueller Ziele ist wichtig für den Bildungsprozess eines gering qualifizierten erwachsenen Lernenden. Diese Ziele sollten sein:
  - a. Spezifisch, messbar, angemessen, realistisch und zeitbezogen;
  - b. etwas sein, das man erreichen möchte;
  - c. innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen erreicht werden.



6. Identifizieren Sie die Bedeutung eines Ziels:

- a. Ein Ziel ist etwas, das jemand niemals erreichen möchte.
- b. Ein Ziel ist etwas, dem jemand nicht genug Aufmerksamkeit schenken würde.
- c. Ein Ziel ist etwas, das jemand wirklich gerne erreichen möchte.

7. Den Lernenden ein positives Feedback zu geben, ist ein sehr wichtiger Aspekt des Unterrichtsprozesses. Welche der folgenden Aspekte sollten Sie Ihrer Meinung nach berücksichtigen, wenn Sie positives Feedback geben? (mehr als eine richtige Antwort ist möglich)

- a. Verknüpfen Sie Ihr Feedback mit den Ergebnissen.
- b. Warten Sie immer ein oder zwei Monate, bevor Sie Ihr Feedback geben.
- c. Geben Sie positives Feedback in der Gruppe, so dass der Einzelne mehr davon profitieren wird.

8. Feedback hat zwei Hauptzwecke:

- a. die eigenen Fähigkeiten zu hinterfragen und die eigenen Qualitäten zu definieren
- b. zu motivieren und zu korrigieren
- c. Kritik üben und Schwächen aufzeigen

9. Was sollte bei der Betrachtung der Erfolge und Misserfolge eines erwachsenen Lernenden beachtet werden? (mehr als eine richtige Antwort ist möglich)

- a. Lernkontext
- b. frühere Lernerfahrungen
- c. Selbstwertgefühl des Lernenden

10. Wenn Sie eine Gruppe gering qualifizierter Erwachsener in Ihrem Schulungsraum haben, was wäre Ihr erstes Ziel, bevor Sie den Lernprozess beginnen?

- a. Sicherstellen, dass sich die Lernenden sicher und wohl fühlen. Wenn dies gegeben ist, werden wir gute Ergebnisse erzielen.
- b. Die Namen der Lernenden kennen zu lernen.
- c. Herauszufinden, aus welchem Land sie kommen.



Richtige Antworten: 1 - alle drei Antworten sind richtig; 2 - a, c; 3 - b, c; 4 - a, c; 5 - a; 6 - c; 7 - a, c; 8 - b; 9 - alle drei Antworten sind richtig; 10 - a.

63

## Offene Fragen

1. Welche der beschriebenen Aktivitäten, durchgeführten Übungen helfen Ihnen Ihrer Meinung nach am meisten dabei, junge Erwachsene in ihren Bildungsprozess einzubeziehen und zu unterstützen? Bitte begründen Sie Ihre Wahl.
2. Wie wichtig ist es Ihrer Meinung nach, realistische Ziele für den Lernprozess eines erwachsenen Lernenden zu setzen? Und warum? Steht dieser Prozess in engem Zusammenhang mit dem Geben von positivem Feedback? Was denken Sie, warum ist es aus Sicht der erwachsenen Lernenden wichtig, positives Feedback zu geben?



## Module №5: Netzwerken

### Ziele des Moduls

Das Hauptziel dieses Moduls ist es, Möglichkeiten und Ansätze für den Aufbau und die Stärkung eines Netzwerks für Fachkräfte der Erwachsenenbildung (AEP) und die gering qualifizierten Lernenden, mit denen sie arbeiten, aufzuzeigen. Basierend auf der Klärung der verschiedenen Ebenen der Vernetzung lernen die AEPs den Nutzen des Austauschs und der gegenseitigen Unterstützung über ihr direktes Arbeitsumfeld hinaus kennen. Die Erweiterung des Netzwerks kann die berufliche Entwicklung der AEP selbst unterstützen sowie nachhaltige und langfristige unterstützende Methoden für die Arbeit mit gering qualifizierten Lernenden implementieren.

### Lernergebnisse

Upon completion of this learning module concerning networking, participants (adult education professionals) will:

- know how networking is defined
- understand the different levels of networking
- have the knowledge of benefits of networking
- know about the requirements for professional networking
- be able to reflect the personal network
- know about possibilities/methods for sustainable networking
- be able to use methods for networking from the point of low-skilled learners
- know how to support low-skilled learners to build and strength their network

### Methodischer Ansatz

Das Modul Nr. 5 beinhaltet theoretische Inputs sowie individuelle Arbeitsaufgaben und Gruppenübungen. Der theoretische Input wird mittels PowerPoint-Präsentation oder Flipchart präsentiert. Auf dieser Basis wird der praktische Teil in Einzelarbeiten (individuelle Reflexion) und Partner- oder Gruppenarbeit (Diskussion) aufgeteilt, um die Inhalte mit der praktischen Arbeit zu verbinden.



## Für die Umsetzung erforderliche Lernmaterialien

- PowerPoint Präsentationen
  - ppt1: webinar\_Netzwerken
  - ppt2: unit 3\_Stragetisches\_Denken
  - ppt3: unit 4\_Strategisches Netzwerken
- Flipcharts
  - flipchart1: unit2
  - flipchart2: unit3
  - flipchart3: unit4
- Vorlagen
  - template1: Reflexion Netzwerken
  - template2: Reflexion professionelles Netzwerk
  - template3: Netzwerkkarte
  - template4: Ressourcenkarte
  - template5: evaluation

## Inhalt (Themen /Units):

Das Modul ist in vier Bereiche gegliedert. Im ersten Abschnitt wird der Begriff Netzwerke generell betrachtet. Darauf aufbauend wird der Fokus auf das persönliche Netzwerk gelegt. Anschließend wird die professionelle Ebene der Basisbildungs-TrainerInnen erarbeitet. Im letzten Abschnitt wird die Zielgruppe und deren Netzwerk betrachtet, und Methoden erarbeitet, um ihr Netzwerk aufzubauen oder zu verstärken.

1. Generelle Einführung zum Begriff Netzwerken
2. Reflexion des persönlichen Netzwerkes
3. Netzwerke nutzen aus Sicht von Basisbildungs-TrainerInnen
4. Unterstützung von gering qualifizierten Lernenden, sich mit dem eigenen Netzwerk auseinander zu setzen



## Learning hours by topics/units

№	Thema/Unit	Dauer/ Ansatz		Notizen
		Face 2 Face	Webinar	
1	Netzwerken: generelle Einführung		20 min	
2	Das persönliche Netzwerk	1 h 40 min		
3	Netzwerke nutzen als Basisbildungs-TrainerIn	1 h 25 min		
4	Unterstützung von gering qualifizierten Lernenden, sich mit dem eigenen Netzwerk auseinander zu setzen	1 h 30 - 40 min		

## Schritt für Schritt Anleitung

Module 5/ Unit 1 Netzwerken: Generelle Einführung zum Thema Netzwerken

Online Session:

Dauer	Methoden und Inhalt	Tools/Materialien
20 min.	Webinar "Wichtige Fakten zum Thema Netzwerken" Das Webinar gibt anhand der PPT-Folien einen theoretischen Input zu den wichtigsten Fakten zum Thema Netzwerken. Ausgehend von einem Definitionsversuch werden Grundprinzipien und mögliche Schritte zum Aufbau und zur Stärkung des persönlichen Netzwerks erläutert. Die TeilnehmerInnen sehen diese Präsentation, um sich auf die folgenden Einheiten vorzubereiten.	ppt1

Module 5/Unit 2: Reflexion des persönlichen Netzwerkes

F2F Session:

Dauer	Methoden und Inhalte	Tools/Materialien
10 min.	Überblick über die Unit -Informationen zum Projekt -Informationen zum Modul	flipchart1



	-Informationen zum zeitlichen Ablauf	
25 min.	<p>Warm up:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Einführung und Reflexion von Vorstellungsrunden</li> <li>-Selbstpräsentation der teilnehmenden Personen</li> </ul> <p>Die Aufwärmphase bietet Zeit und Raum, um über die Vorteile und Chancen von Gesprächsrunden nachzudenken. Bevor die Teilnehmer sich selbst vorstellen, sollten sie über die folgenden Fragen nachdenken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was ist wichtig, über andere Menschen zu wissen?</li> <li>- Was sollten andere Menschen über mich wissen?</li> <li>- Wie entscheide ich, ob ich mit Menschen in Kontakt treten möchte?</li> </ul> <p>Während der Präsentation werden Stichwörter auf dem Flipchart notiert, um den Prozess zu visualisieren.</p>	<p>Flipchartpapier Flipchartstift</p>
30 min.	<p>Kurze Zusammenfassung des Webinars und Einführung zur Übung <i>self-reflection</i></p> <p>Die Zusammenfassung wird den Teilnehmern helfen, sich an den Inhalt des Webinars zu erinnern. Basierend auf diesem Input wird die anstehende Aufgabe vorgestellt. Mit Hilfe des Selbstreflexionsbogens erhalten die AEPs Zeit, über ihren persönlichen Netzwerk-Stil und ihre Struktur nachzudenken. Als Hilfestellung werden sie gebeten, über die Kontakte des letzten Monats zu reflektieren und 3 High- und Lowlights herauszuarbeiten. Diese Einheit richtet sich sowohl an berufliche als auch an persönliche Kontakte.</p>	<p>template1</p>
20 min.	<p>Teamwork – Diskussion der Ergebnisse</p> <p>Die TeilnehmerInnen werden in kleine Gruppen eingeteilt.</p> <p>Die Gruppeneinteilung wird mit Hilfe von Schokolade bestimmt (Anzahl der anwesenden Personen; unterschiedliche Farben je nach gewünschter Gruppengröße).</p> <p>Sie können über die Ergebnisse der letzten Übung diskutieren. Zur Unterstützung können sie die Notizen verwenden, die sie in der letzten Übung vorbereitet haben.</p>	<p>Schokolade-Stücke in unterschiedlichen Farben und eine Schüssel (für die Gruppenauswahl)</p> <p>Flipchartpapier Flipchartstift</p>



	Das Ziel dieser Sitzung ist es, andere Ansätze für die Vernetzung kennenzulernen. Jede Gruppe wird gebeten, ihre Ergebnisse auf einem Flipchart zu sammeln.	
15 min.	Präsentation der Ergebnisse Jede Gruppe stellt ihre Ergebnisse und neuen Erkenntnisse der gesamten Gruppe vor. An dieser Stelle ist eine Diskussion und ein Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmern erwünscht.	

## Module 5/ Unit 3 - Netzwerke nutzen aus Sicht von AEPs

F2F Session:

Dauer	Methoden und Inhalt	Tools/Materialien
10 min.	Übersicht über die Unit Ziel dieser Einheit ist es, die Vernetzung auf die berufliche Ebene der AEPs zu konzentrieren. In dieser Sitzung werden die Teilnehmer über ihre blinden Flecken nachdenken und lernen, wie sie ihr berufliches Netzwerk auf strukturierte Weise erweitern können.	Flipchart2
25 min.	Erarbeitung des professionellen Netzwerkes mit Hilfe der <i>card method</i> Alle TeilnehmerInnen erhalten 5 Zettel, um die wichtigsten Elemente des beruflichen Netzwerkes aufzuschreiben. Nach 10 Minuten fixiert jede Person die Zettel auf dem Flipchart und erklärt der Gruppe kurz ihre Auswahl.	Post its Flipchartstift Klebestreifen
30 min.	Selbstreflexion des professionellen Netzwerkes Auf der Grundlage der Ergebnisse der letzten Übung erhalten die Teilnehmer Zeit, ihr eigenes berufliches Netzwerk zu reflektieren. Zur Unterstützung erhalten sie eine Vorlage mit vorbereiteten Fragen: <i>Welche Bereiche sind abgedeckt? Wie werden sie abgedeckt?</i> <i>Welche Bereiche sind nicht abgedeckt?</i>	Template2



	<i>Wer kann mir helfen, meine blinden Flecken zu beseitigen?</i>	
20 min.	<p>Theoretischer Input kombiniert mit persönlichen Erfahrungen – <i>strategic networking</i></p> <p>Die AEPs erhalten Ratschläge und Vorschläge, wie sie ihr Netzwerk stärken und erweitern können. Während der Präsentation der verschiedenen Ansätze werden die Teilnehmer gebeten, Kommentare abzugeben, wenn sie bereits gute oder schlechte Erfahrungen gemacht haben. Da jeder Teilnehmer in der vorangegangenen Sitzung seine blinden Flecken herausgearbeitet hat, kann er je nach seiner individuellen Arbeitssituation die richtigen Inputs nutzen.</p>	Ppt2

Module 5/ Unit 4 - Unterstützung von gering qualifizierten Lernenden, sich mit dem eigenen Netzwerk auseinander zu setzen

F2F Session:

Dauer	Methoden und Inhalt	Tools/Materialien
10 min.	<p>Überblick über die Unit</p> <p>Das Ziel dieser Einheit ist es, den EBP zu zeigen, wie sie Methoden zur Unterstützung von gering qualifizierten Lernenden einsetzen können, um mit ihrem Netzwerk umzugehen. Diese Ebene der Vernetzung betrifft die Nachhaltigkeit und die langfristige Unterstützung der gering qualifizierten Lernenden, die über die Trainingseinheiten hinausgeht.</p>	Flipchart3
20 min.	<p>Präsentation von zwei Methoden für die praktische Arbeit</p> <p>Die Methoden <i>Netzwerkkarte</i> und <i>Ressourcenkarte</i> werden theoretisch erläutert. Nach einer Definition und den möglichen Zielen dieser Ansätze werden Beispiele vorgestellt und diskutiert, die als Vorbereitung für die weiteren Übungen in dieser Einheit dienen.</p>	Ppt3
30 min.	Praktische Partnerarbeit	Templates 3 and 4



	Die TeilnehmerInnen können die Methoden in Form von Partnerarbeit ausprobieren. In der ersten Runde übernimmt eine Person die Rolle des AEP und erstellt die soziale Landkarte für den "Kunden" (zweite Person). Zum Üben der zweiten Methode (Ressourcenlandkarte) tauschen die Partner die Rollen. So können beide eine Coaching-Situation simulieren und lernen zusätzlich die Rolle der befragten Person kennen.	
20 min.	Platz für Fragen und Reflexion der Übung Nach Beendigung der letzten Übung gibt es Raum für Fragen und Diskussionspunkte. Die Ergebnisse und Erkenntnisse können mit der ganzen Gruppe geteilt werden.	
10 - 20 min.	Evaluierung Die TeilnehmerInnen erhalten Zeit, um ein mündliches Feedback über die Sitzung und das Gelernte zu geben. Zusätzlich kann ein kurzer Fragebogen ausgeteilt werden, um ein anonymes Feedback über das erworbene Wissen und die Nachhaltigkeit des Moduls zu erhalten.	Template 5

## Online session

Dauer	Methoden und Inhalt	Tools/Materialien
20 min.	Webinar "Wichtige Fakten zum Thema Netzwerken" Das Webinar gibt anhand der PPT-Folien einen theoretischen Input zu den wichtigsten Fakten zum Thema Netzwerken. Ausgehend von einem Definitionsversuch werden Grundprinzipien und mögliche Schritte zum Aufbau und zur Stärkung des persönlichen Netzwerks erläutert. Die TeilnehmerInnen sehen diese Präsentation, um sich auf die folgenden Einheiten vorzubereiten.	ppt1

## Ressourcen

Stift, Papier, Computer, Flipchart (Papier, Stift), Post its, Klebeband, Templates





Schokolade, Schüssel

Link für das Webinar und PPT Folien

71

## Empfehlungen, Variationen

Das Modul 5 ist als gemischtes Modul geplant, das aus einer Online-Sitzung und einigen F2F-Sitzungen besteht. Die Einheiten sind aufbauend strukturiert. Das gesamte Modul kann auch online durchgeführt werden, falls erforderlich.

## Evaluierung

Am Ende des Moduls werden die TeilnehmerInnen gebeten, ein mündliches Feedback zur Sitzung zu geben und ihre Erfahrungen zu reflektieren. Zusätzlich wird ein Bewertungsbogen vorbereitet, der den Teilnehmern ausgehändigt wird.

Optional können die Fragen auch online ausgefüllt werden:

<https://forms.gle/LpAHZ4D26xezA3iN9>.

Geschlossene Fragen

1. In welchen Bereichen kann es nützlich sein, ein Netzwerk aufgebaut zu haben?

- a. Im privaten Bereich
- b. Im professionellen Kontext
- c. In beiden Bereichen ist Netzwerken nützlich

2. Wie lange sollte man sich mit dem persönlichen Netzwerk beschäftigen?

- a. Für 2 Monate durchgehend
- b. 1x pro Jahr
- c. Man sollte sich immer wieder mit dem persönlichen Netzwerk beschäftigen

3. Welche Bereiche werden mithilfe der Netzwerkkarte abgebildet?

- a. Der Familien-Stammbaum
- b. Das professionelle Unterstützungssystem
- c. Die finanzielle Situation

4. Welche Stufe gehört **NICHT** zu den Prinzipien des Netzwerkers?

- a. Gib zuerst
- b. Baue Vertrauen auf
- c. Visitenkarten sammeln



5. Warum kann es nützlich sein, Recherchetätigkeiten (bezogen auf das Netzwerk) durchzuführen?

- a. Wissen über regionale Projekte
- b. Wissen über Veranstaltungen, die zu meiner Arbeit passen
- c. Um neue KooperationspartnerInnen kennenzulernen

6. Wie gut kennen Sie das Umfeld Ihres professionellen Netzwerkes?

- a. Ich habe genügend Wissen über das Netzwerk
- b. Mein Wissen ist ausbaufähig
- c. Damit muss ich mich definitiv beschäftigen

7. Werden Sie zukünftig Ideen/Möglichkeiten, die Sie heute gelernt haben, umsetzen?

- a. Ja
- b. Darüber muss ich erst nachdenken
- c. Nein

8. Können Sie in Ihre aktuelle Tätigkeit die Methoden *Netzwerkkarte* und *Ressourcenkarte* einsetzen?

- a. Ja
- b. Darüber muss ich erst nachdenken
- c. Nein

9. Welche Bereiche können als Ziel von *Netzwerken* betrachtet werden?

- a. Informationen geben oder bekommen
- b. Sozialer Austausch
- c. Neue Personen kennenlernen

10. Welche Bereiche werden bei der Methode *Ressourcenkarte* betrachtet?

- a. finanzielle Situation
- b. Infrastruktur
- c. Nützliche Beziehungen

Korrekte Antworten: 1-c; 2-c; 3-b; 4-a,b; 5-a,b,c; 9-a,b,c; 10-a,b,c.

Offene Fragen

1. Welche Methoden/Ideen/Zugänge möchten Sie zukünftig in Ihrem privaten/professionellen Netzwerk nutzen?

2. Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach Networking (auf den unterschiedlichen Ebenen) für die Zielerreichung der TeilnehmerInnen?



## Anhänge

### Anhang 1- Modul 2 – 12 Roadblocks

#### 12 Roadblocks

##### 1. Regie führen

Jemandem sagen, was er tun soll, Befehle oder Anweisungen geben.

Zum Beispiel:

- Du musst aufwachen und sehen, was wirklich los ist!
- Hör auf damit!
- Hör auf zu jammern und unternimm etwas!
- Entschuldigen Sie sich nicht dafür!

##### 2. Warnung

Auf die Risiken oder Gefahren dessen, was eine Person tut, hinweisen.

Zum Beispiel:

- Du wirst diese Beziehung zerstören.
- Wenn du das tust, wird es dir leid tun.
- Du solltest besser auf mich hören.

##### 3. Ratschläge

Vorschläge machen und Lösungen anbieten, in der Regel, um hilfreich zu sein.

Zum Beispiel:

- Wie wäre es mit...?
- Das würde ich an Ihrer Stelle tun...
- Du könntest versuchen,...

##### 4. Überzeugen

Belehren, argumentieren, Gründe anführen oder versuchen, mit Logik zu überzeugen.

Zum Beispiel:

- Wenn du nur darüber nachdenkst, wirst du erkennen, dass...
- Ja, aber siehst du denn nicht, dass...
- Tatsache ist...
- Es ist richtig, das zu tun, deshalb...



## 5. Moralisieren

Den Leuten sagen, was sie tun sollen.

Zum Beispiel:

- Du solltest wirklich...
- Das Richtige ist, ... zu tun.
- Es ist deine Pflicht,...

## 6. Urteilen

Kann in Form von Vorwürfen, Kritik oder einfach Uneinigkeit erfolgen.

Zum Beispiel:

- Das ist deine eigene Schuld!
- Du schläfst um zehn Uhr morgens noch?
- Das war eine schlechte Entscheidung.

## 7. Einverstanden

Klingt in der Regel so, als ob man sich auf die Seite der Person stellt, sie vielleicht gutheißt oder lobt.

Zum Beispiel:

- Du hast absolut Recht.
- Schön für dich!
- Das würde ich auch so machen.

## 8. Beschämen

Dem, was die Person sagt oder tut, einen Namen oder ein Stereotyp zuordnen.

Zum Beispiel:

- Das ist eine dumme Art zu denken.
- Wie kannst du so etwas tun?
- Du bist egoistisch.

## 9. Analysieren

Neu interpretieren oder erklären, was die Person sagt oder tut.

Zum Beispiel:

- Ihr Unbewusstes sagt Ihnen...



- Wissen Sie, was Ihr eigentliches Problem ist?
- Ich glaube, was hier wirklich los ist, ist...

## 10. Sondieren

Fragen stellen, um Fakten zu sammeln oder auf weitere Informationen zu drängen.

Zum Beispiel:

- Wann haben Sie das zum ersten Mal bemerkt?
- Warum empfinden Sie das so?
- Warum? Wie? Wann?

## 11. Beruhigend

Kann wie Mitleid erregend oder tröstend klingen.

Zum Beispiel:

- Du armes Ding, es tut mir leid für dich.
- Es ist wirklich nicht so schlimm.
- In einem Jahr werden Sie wahrscheinlich zurückblicken und lachen.

## 12. Ablenkung

Versucht, durch Humor, Themenwechsel oder Rückzug von dem abzulenken, was man gerade erlebt.

Zum Beispiel:

- Lassen Sie uns über etwas anderes reden.
- Sie denken, Sie haben Probleme. Lass mich dir sagen...
- Das Wetter ist heute wirklich schön!



## Anhang 2 – Modul 3 - Schlüsselbegriffe - Das Konzept der integrativen Bildung

### Schlüsselbegriffe - Das Konzept der integrativen Bildung

- ❖ Hat besondere Bedürfnisse
- ❖ Einstellung der Lehrkraft
- ❖ Benötigt besondere Ausrüstung
- ❖ Strenge Methoden - starrer Lehrplan
- ❖ Reagiert nicht - kann nicht lernen
- ❖ LehrerIn und Schulen werden nicht unterstützt
- ❖ Mangel an Lehrmitteln und Ausrüstung
- ❖ Benötigt spezielle LehrerIn
- ❖ Kann nicht zur Schule gehen
- ❖ Eltern werden nicht einbezogen
- ❖ Schlechte Qualität der Ausbildung
- ❖ Benötigt eine besondere Umgebung
- ❖ Unzugängliche Umgebung
- ❖ Ist anders als andere Kinder
- ❖ Viele AbbrecherInnen - viele WiederholerInnen



## Anhang 3 – Modul 4 - GPA Leitlinie

### Unit 3: Wie man realistische und individuelle Ziele für die TeilnehmerInnen festlegt?



ZIEL	Beschreiben Sie Ihr Ziel im Feld darunter	
		kurzzeit <input type="checkbox"/>  mittel <input type="checkbox"/>  langzeit <input type="checkbox"/>
PLAN	Beschreiben Sie Ihren Plan im Feld darunter	
ACTION	Führen Sie in dem nachstehenden Feld die Schritte auf, die zur Erreichung Ihres Ziels erforderlich sind.	
	1.  2.  3.  4.  5.  ...	



## Anhang 4 – Modul 4 – Handout for Unit 3

### Unit 3: Wie man realistische und individuelle Ziele für die TeilnehmerInnen festlegt?

“The only person you are destined to become is the person you decide to be”

Ralph Waldo Emerson



## MY MAIN GOAL RIGHT NOW

MY NO.1 GOAL IS... ..  
 .....

TARGET DATE  How will I know I've reached my goal?  
 .....  
 .....

ACTION STEPS:  .....

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

This goal is important to me because...   
 .....  
 .....  
 .....

Obstacles that may arise are... ..

- ..... → .....
- ..... → .....
- ..... → .....
- ..... → .....
- ..... → .....

How I plan to respond to each obstacle:  
 .....  
 .....  
 .....

What will be good about achieving my goal?  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

My key qualities that will help me achieve this goal are...   
 1. ....  
 2. ....  
 3. ....  
 4. ....  
 5. ....



## Anhang 5 – Modul4 4- Handout 1 für Unit 4

Unit4: Wie kann man in einem zielorientierten Unterricht mit positivem Feedback arbeiten?

### Handout 1: KONSTRUKTIVES FEEDBACK VS. LOB UND KRITIK

Als Mentor können Sie auf zwei verschiedene Arten Feedback geben: durch konstruktives Feedback oder durch Lob und Kritik. Konstruktives Feedback ist weitaus besser geeignet, um dem Mentee zu helfen, wertvolle Informationen über sich selbst zu gewinnen, und kann, wenn es richtig gemacht wird, viel zur Stärkung des Selbstvertrauens und zum Aufbau einer Beziehung beitragen. Die Vorteile des konstruktiven Feedbacks werden deutlicher, wenn wir den Unterschied zwischen diesen beiden Formen des Feedbacks untersuchen.

**Konstruktives Feedback** ist informationsspezifisch, themenorientiert und basiert auf Beobachtungen. Es kann zwei Varianten geben:

- Positives, konstruktives Feedback ist ein Beitrag zu einer gut gemachten Arbeit.
- Negatives Feedback ist eine Nachricht über eine Leistung, die verbessert werden muss.

**Lob und Kritik** sind beides persönliche Urteile über eine Leistung oder ein Ergebnis, wobei Lob ein positives Urteil und Kritik ein negatives Urteil ist. Die Informationen, die gegeben werden, sind allgemein und vage, konzentrieren sich auf die Person und basieren auf Meinungen oder Gefühlen.

Die folgenden Beispiele sollen helfen, die wesentlichen Unterschiede zwischen konstruktivem Feedback und Lob/Kritik zu verdeutlichen:

LOB:	KRITIK:
<b><i>Sie haben großartige Arbeit geleistet! Gute Arbeit.</i></b>	<b><i>Sie waren in letzter Zeit keine große Hilfe. Ich hoffe, das ist nicht das, was wir von Ihnen erwarten können.</i></b>
<b>POSITIVES KONSTRUKTIVES FEEDBACK:</b>	<b>NEGATIVES KONSTRUKTIVES FEEDBACK:</b>
<i>"Ich habe bemerkt, dass Sie Ihr Projekt eine Woche früher als geplant geliefert haben, und ich bin sehr zufrieden mit Ihrer Leistung. Wir haben jetzt mehr Zeit, um letzte Verbesserungen und Optimierungen vorzunehmen. Wie haben Sie das geschafft? Ich bitte Sie inständig, das auch beim nächsten Projekt zu schaffen."</i>	<i>"Ich habe in der letzten Woche einige Veränderungen in Ihren Arbeitsgewohnheiten und Ergebnissen festgestellt. Ich weiß, wie produktiv und ergebnisorientiert Sie normalerweise sind, deshalb wollte ich mich bei Ihnen melden, um zu sehen, ob es etwas gibt, womit Sie Probleme haben und bei dem ich Ihnen vielleicht helfen kann."</i>



Das konstruktive Feedback war objektiver, spezifischer und nicht wertend als das Lob/Kritik. Es basierte auf Beobachtungen zu bestimmten Punkten und war weder falsch noch richtig. Dieses Feedback würde eine Diskussion anregen, die es dem Mentee ermöglicht, mehr über die Situation zu erfahren und eine positive Vorgehensweise festzulegen, um alle Bedenken zu beseitigen.

80

## Anhang 6 – Modul 4 - Handout 2 für Unit 4

Unit4: Wie kann man in einem zielorientierten Unterricht mit positivem Feedback arbeiten?

### **Handout 2: Checkliste für konstruktives Feedback**

Um die Gefahr von Missverständnissen zu verringern und das Feedback akzeptabler und nützlicher zu machen, ist es hilfreich, bestimmte Regeln zu beachten. Wenn Sie die Offenheit unter den Teilnehmern im Verlauf der Schulung/des Unterrichts fördern wollen, ist es sinnvoll, sie mit diesen Regeln vertraut zu machen und zu vereinbaren, dass sie sich daran halten.

- DAS BESTE FÜR DIE LERNENDEN IM SINN HABEN
- BEGINNEN SIE IMMER MIT EINEM POSITIVEN FEEDBACK
- SEIN SIE EHRlich

Ehrliche Gespräche stärken tatsächlich die Beziehungen. Menschen haben das Bedürfnis, als das anerkannt zu werden, was sie sind, und sie schätzen es, wenn man ehrlich und von Herzen spricht, auch wenn es ihnen unangenehm ist, das zu hören, was man ihnen sagt. Die Menschen merken, wenn Sie nicht sagen, was Sie wirklich denken, oder wenn Sie nur so tun, als ob.

- SEIEN SIE SO SPEZIFISCH WIE MÖGLICH

Vermeiden Sie Verallgemeinerungen, Interpretationen und Schlussfolgerungen wie "Peter ist immer bereit, anderen zu helfen", "Man spürt, dass Dace gerne die Hauptrolle spielt", "Wenn du mehr für dich selbst eintreten würdest, hätten wir bessere Ergebnisse".

Beim Feedback geht es darum, die eigenen Beobachtungen und Gefühle zu einer bestimmten Situation mitzuteilen. Wenn wir verallgemeinern und interpretieren, fangen wir an, Annahmen im Namen einer anderen Person zu treffen. Das kann sich für den Empfänger/die Empfängerin des Feedbacks wie ein Übergriff anfühlen.

- VERWENDUNG VON "ICH ..."-AUSSAGEN ANSTELLE VON "DU WARST ..."

Erzählen Sie von Ihren eigenen Gefühlen und Beobachtungen, z. B. "Ich habe mich geärgert, als Sie mir keine Gelegenheit gegeben haben, meine Meinung zu sagen".



- KRITIK AN DER HANDLUNG, NICHT AN DER PERSON
- SEIEN SIE DIREKT UND AUDRICHTIG

Fügen Sie bei positivem Feedback Wertschätzung oder bei negativem Feedback Besorgnis hinzu, um die Bedeutung der Botschaft zu verdeutlichen. Anstatt Ihre Analyse oder Meinung darzulegen, sollten Sie Ihre Beobachtungen darlegen. Beobachtungen sind sachlicher und nicht wertend.

- PÜNKTLICH SEIN

Das Timing bezieht sich auf den Zeitpunkt, zu dem Sie Ihr Feedback geben, und die Antwort lautet natürlich SOFORT. Je näher das Ereignis liegt, zu dem der Mentee Ihr Feedback erhält, desto wahrscheinlicher ist es, dass Sie beide das Ereignis noch frisch im Gedächtnis haben und es daher leichter zu besprechen ist. Wenn das Feedback jedoch negativ ist und Sie es nicht in einer ruhigen, besorgten Art und Weise geben können, wird es besser ankommen, wenn Sie warten, bis Sie bereit sind.

- SICH AUF NICHT MEHR ALS ZWEI THEMEN KONZENTRIEREN;
- VORSCHLAG/LÖSUNG ANBIETEN
- SEIEN SIE ERMUTIGEND - JEDER FREUT SICH, WENN ER FÜR EINE GUT GEMACHTE ARBEIT/ERFOLGREICHE AKTION GELOBT WIRD.
- Weisen Sie auch auf positive Errungenschaften hin
- Loben Sie für positive Dinge, die getan wurden
- Dank und Wertschätzung ausdrücken
- Inspirieren Sie den Mentee, seine Ziele zu erreichen
- Erkennen Sie die Bemühungen und das Wachstum des Mentee an
- BEHALTEN SIE ES FÜR SICH